



# **Plan rodne ravnopravnosti**



## PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI 2022. - 2025.

### (GENDER EQUALITY PLAN 2022 - 2025)

#### Polazište i motivacija

ODRAZ-ov Plan rodne ravnopravnosti ima uporište u nacionalnom i europskom zakonodavnom okviru te u UN-ovim Ciljevima održivog razvoja i relevantnim međunarodnim konvencijama, koje ODRAZ u potpunosti podupire kao dio svojih nastojanja za osiguranje društvene uključenosti, ravnopravnosti i sprečavanja svih oblika diskriminacije i uznemiravanja.

#### Zakonodavni okvir i politike EU-a

Rodna ravnopravnost jedna je od glavnih vrijednosti Europske unije, temeljno pravo i jedno od glavnih načela *europskog stupa socijalnih prava*. Primjenjuje se na sve aspekte života, uključujući svijet rada. Osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanje spolne diskriminacije sastavni je dio svih programa i politika Europske unije.

Europska unija se obavezala da će težiti prema postizanju ravnopravnosti između žena i muškaraca u svim svojim aktivnostima, što predviđa i *Povelja Europske unije o temeljnim pravima* koja zabranjuje diskriminaciju na temelju spola. Navedeno je sadržano i u nizu antidiskriminacijskih direktiva Europske unije u područjima kao što su:

- provedba jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada; zabranjuje se izravna ili neizravna diskriminacija između muškaraca i žena u odnosu na uvjete i pristup zapošljavanju i samozapošljavanju te uvjete otpuštanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja,
- provedba načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu nabavi i pružanju usluga,
- uspostavljanje općeg okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju i borbi protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja,
- uvođenje mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih zaposlenica te zaposlenica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu,
- provedba načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti i drugim elementima socijalne zaštite (bolest, invalidnost, starost, nesreća na radu i profesionalna bolest, nezaposlenost).

*Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025.* usvojena je u ožujku 2020. Postavljeni su ciljevi i mjere za postizanje značajnog napretka u sferi rodne ravnopravnosti do 2025. Cilj je da u EU-u žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svoj svojoj raznolikosti, imaju jednake mogućnosti za uspjeh te da mogu ravnopravno sudjelovati u europskom društvu. Glavni ciljevi su: zaustavljanje rodno uvjetovanog nasilja, rušenje rodni stereotipa, ukidanje razlika na

temelju spola na tržištu rada, postizanje jednakog sudjelovanja u različitim sektorima gospodarstva, borba protiv razlika u plaći i mirovini na temelju spola, ukidanje razlika na temelju spola u području skrbi i postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka i politici. Strategija se temelji na rodno osviještenoj politici u kombinaciji s ciljanim mjerama.

### **Nacionalni zakonodavni okvir**

Ravnopravnost spolova jedna je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske. *Ustav* jamči svima u Republici Hrvatskoj prava i slobode, neovisno o rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.

*Zakon o ravnopravnosti spolova* propisuje da žene i muškarci budu jednako zastupljeni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Zabranjena je svaka izravna ili neizravna diskriminacija na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa, kao i nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva. Zabranjena je diskriminacija na temelju spolne orijentacije te diskriminacija u odnosu na mogućnosti dobivanja i nabave robe te pružanju i pristupu uslugama. Obaveza primjene rodno osjetljivog jezika podrazumijeva rodno osjetljive nazive radnih mjesta.

*Zakon o suzbijanju diskriminacije* propisuje zabranu diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

U području anti-diskriminacijskog prava relevantni su i drugi nacionalni propisi.

### **Rodna ravnopravnost i Globalni ciljevi održivog razvoja**

ODRAZ podržava Globalne ciljeve održivog razvoja (GCOR) u svim svojim aktivnostima, od osmišljavanja projekata do edukacije, informiranja i promocije tema koje potiču održivi razvoj. GCOR se sastoji od četiri cilja s područja okoliša, osam društvenih ciljeva i četiri cilja s područja gospodarstva. Jedan od društvenih ciljeva je rodna ravnopravnost.

#### **Cilj br. 5 - Rodna ravnopravnost**

**Želi se postići rodna ravnopravnost i osnažiti sve žene i djevojčice.**

Ravnopravnost spolova nije samo temeljno ljudsko pravo, već i nužan temelj za miran, prosperitetan i održiv svijet. Osiguranje jednakog pristupa obrazovanju, zdravstvenoj skrbi i dostojanstvenom radu ženama i djevojkama te njihove zastupljenosti u političkim i gospodarskim procesima donošenja odluka, bit će poticaj održivoj ekonomiji te će donijeti korist društvu i čovječanstvu u cjelini. Stoga treba posvuda ukloniti sve oblike diskriminacije žena i djevojkama, eliminirati sve oblike nasilja i eksploatacije u javnoj i privatnoj sferi.



*ODRAZ – Održivi razvoj zajednice  
podržava Globalne ciljeve održivog*

## **Rodna ravnopravnost kao bitan uvjet za postizanje svih ostalih Globalnih ciljeva održivog razvoja**

Akcijski plan UN-a sa 17 ciljeva je prvi globalni sporazum za održivi razvoj i očuvanje našeg planeta. Usvojeno je 17 pojedinačnih ciljeva, ali oni su međusobno povezani. Primjerice, ne možemo se boriti protiv siromaštva ako se ujedno ne borimo i protiv klimatskih promjena koje utječu na globalnu opskrbu hranom.

Iako je svih 17 ciljeva u određenoj mjeri međusobno povezano, **Cilj br. 5 - Rodna ravnopravnost** predstavlja osnovu za većinu ostalih ciljeva i stoga bi ga se trebalo promatrati kao bitan uvjet za postizanje bilo kojeg dugoročnog političkog, gospodarskog, okolišnog ili društvenog cilja.

Postizanje rodne ravnopravnosti nesumnjivo bi potaknulo napredak u provedbi UN-ove Agende 2030., uključujući:

- Cilj br. 1 - Svijet bez siromaštva,
- Cilj br. 4 - Kvalitetno obrazovanje,
- Cilj br. 8 - Dostojanstven rad i gospodarski rast,
- Cilj br. 10 - Smanjenje nejednakosti i
- Cilj br. 13 - Odgovor na klimatske promjene.

Što se tiče Cilja br. 1 - Svijet bez siromaštva i Cilja br. 8 - Dostojanstven rad i gospodarski rast, važno je znati da su i žene u Europi suočene s financijskim problemima. Danas se velik broj žena bavi slabo plaćenim poslovima, a i često su manje plaćene za obavljanje istog posla koji obavljaju i njihovi muški kolege. Također, žene i dalje obavljaju većinu neplaćenih poslova, poput odgoja djece, kućanskih poslova, brige o starijim osobama.

Na temu kvalitetnog obrazovanja (Cilj br. 4), vrijedi napomenuti da su dvije trećine nepismenih ljudi u svijetu žene. U Europi se, srećom, ne moramo brinuti o ovom pitanju: djevojke u prosjeku dobivaju bolje ocjene i vjerojatnije će se upisati na sveučilište nego njihovi muški kolege. Međutim, ono što Europi svakako treba je iskoristiti sav svoj ljudski potencijal kako bi u budućnosti ostala inovativna i konkurentna. Stoga je poticanje djevojaka da studiraju STEM predmete i postanu programerke, matematičarke ili inženjerke važnije nego ikad. ODRAZ provedbom projekata podupire sudjelovanje djevojaka/studentica i u tom području.

Rad na rodnoj ravnopravnosti ima izravan učinak na klimatsko djelovanje. Istraživanja pokazuju da su žene, ne samo ekološki svjesnije u svom potrošačkom ponašanju (i kupuju više organske i

lokalne hrane), već su i spremnije aktivirati se kako bi zaštitile klimu kao i ugrožene vrste. Na primjer, većina aktivista 'Friday for Future' koji se bore za zaštitu okoliša su djevojke i mlade žene.

### **ODRAZ-ov doprinos Globalnim ciljevima održivog razvoja i cilju br. 5 - Rodna ravnopravnost**

Od osnutka 2000. do danas ODRAZ zagovara, potiče na akciju i pruža potporu provedbi promjena usmjerenih prema održivosti. Promovira načela održivog razvoja, educira dionike iz različitih dijelova Hrvatske i iz svih sektora o mogućnostima njihove praktične primjene te važnosti dijaloga i širokog uključivanja, potiče na okupljanje i zajedničko djelovanje u promišljanju i provedbi održivog razvoja u lokalnim zajednicama. Prati i komentira nova usmjerenja na razini javnih politika na globalnoj, europskoj i nacionalnoj razini. Potiče, prati i istražuje promjene u društvu.

Za definiranje i postizanje Ciljeva, potreban je dijalog, komunikacija i međusobno razumijevanje. Stoga ODRAZ potiče suradnju svih aktera društva kako bi postigli održivo društvo, a samim time i rodnu ravnopravnost.

Objavili smo brošuru o GCOR kako bismo informirali građane i zainteresirane dionike u Hrvatskoj o dogovorenom programu za razvoj na svjetskoj razini do 2030.

## **Ciljevi Plana rodne ravnopravnosti**

Ciljevi ODRAZ-ovog Plana su:

- Osigurati radno okruženje bez diskriminacije na temelju spola, roditeljstva ili usklađivanja poslovnog, obiteljskog i osobnog života.
- Osigurati poštivanje načela ravnopravnosti između žena i muškaraca te nediskriminacije u odnosima.

## **Svrha Plana rodne ravnopravnosti**

Ovim Planom ODRAZ želi:

- stvoriti bolje radno okruženje. Zaposlenici, volonteri i suradnici trebaju biti u mogućnosti slobodno razvijati svoje vještine i raditi u rodno prijateljskom okruženju. Stoga je usvajanje rodno osjetljivog pristupa ključno za dobrobit zaposlenika i osoba s kojima ODRAZ surađuje.
- utjecati na pozitivne organizacijske promjene. Rad na rodnoj ravnopravnosti uključuje različite vrste zaposlenika i suradnika te suradnju među njima. Rad na definiranju Plana je bila izvrsna prilika za jačanje osjećaja zajednice i pripadnosti. Plan također dovodi organizaciju do veće transparentnosti i odgovornosti, pomaže u prepoznavanju eventualnih predrasuda koje nadilaze rodna pitanja i time poboljšava organizaciju u cjelini.

To je pitanje fer odnosa, demokracije i vjerodostojnosti. ODRAZ vjeruje da žene i muškarci trebaju imati iste mogućnosti, resurse i moć te da trebaju ravnopravno sudjelovati u svim područjima društva.

ODRAZ očekuje od svih zaposlenika i suradnika da se ponašaju s “odgovornošću, integritetom i poštovanjem”:

- **Odgovornost:** svi zaposlenici, članovi i suradnici trebaju se ponašati na uključiv i podržavajući način bez diskriminacije kolega ili suradnika;
- **Integritet:** očekuje se pokazivanje profesionalnog i primjerenog ponašanja na poslu;
- **Poštovanje:** očekuje se obzirnost i pažljivost u odnosu prema kolegama zaposlenicima, članovima, suradnicima i partnerima, bez obzira na njihovo porijeklo, kulturu i uvjerenja.

## Ljudski potencijali

Zapošljavanje se u ODRAZ-u provodi bez ikakve izravne ili neizravne rodne diskriminacije pri odabiru kandidata. Prilikom zapošljavanja primjenjuju se objektivni kriteriji određeni za pojedino radno mjesto te jasan i transparentan način osiguravanja mogućnost zapošljavanja osobama oba spola. Kandidati se odabiru sukladno traženim kvalifikacijama, iskustvu i kompetencijama, neovisno o dobi i spolu.

U ODRAZ-u ne postoje kvote ili radna mjesta namijenjena isključivo ženama ili muškarcima te su jednake mogućnosti zapošljavanja predviđene za sve zaposlenike bez diskriminacije na temelju roda, rase, nacionalnosti, vjere ili invaliditeta. Kriteriji napredovanja su transparentni i jednaki za sve zaposlenike, a ovise o obrazovanju i radnim rezultatima pojedinca, bez obzira na spol i dob.

Mjere uspostave uspješne ravnoteže između poslovnog i privatnog života definirane su *Zakonom o radu*<sup>1</sup>, s kojima su svi zaposlenici upoznati.

Korištenje roditeljskog dopusta, definirano je *Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama*<sup>2</sup>, omogućeno je i muškarcima i ženama, a svi zaposlenici su upoznati s odredbama. Zaposlenici\_iku koji se vraća na rad s roditeljskog ili roditeljskog dopusta pruža se mogućnost povratka na isto radno mjesto uz pomoć oko ponovne prilagodbe, u slučaju potrebe.

ODRAZ će nastaviti provoditi mjere usklađivanja obiteljskog i poslovnog života što izravno doprinosi rodnoj ravnopravnosti, promicanju sudjelovanja žena na tržištu rada, ravnopravnoj podjeli obaveza skrbi između muškaraca i žena te smanjivanju rodno uvjetovanih razlika u zaradi i plaćama.

Sukladno *Zakonu o ravnopravnosti spolova*<sup>3</sup> uveden je i rodno osjetljiv jezik za nazive svih radnih mjesta i funkcija.

### Zaposlenici i članovi na dan 1. siječnja 2022.

U ODRAZ-u je zaposleno pet žena i jedan muškarac, s tim da je direktorica žena. U Savjetodavnom odboru su dvije žene i tri muškarca, s tim da je predsjednica žena. Od ukupno 35 redovnih članova udruge, 26 je žena i 9 muškaraca.

<sup>1</sup> Narodne novine-NN 93/14, 127/17, 98/19

<sup>2</sup> Narodne novine-NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20

<sup>3</sup> Narodne novine-NN 82/08, 69/17

ODRAZ će i u budućnosti nastojati ostvarivati rodni balans, no u radu udruga u Hrvatskoj su tradicionalno više zastupljene i uključene žene.

## Područja Plana rodne ravnopravnosti

### 1) Institucijska kultura rodne ravnopravnosti



ODRAZ njeguje i potiče rodnu ravnopravnost u procesima i sustavu donošenju odluka. Educiramo i informiramo o javnim politikama koje promiču ravnopravnost spolova i ukidanje diskriminacije. Smatramo da se donošenjem odluka koje uzimaju u obzir rodne perspektive, smanjuje izravna i neizravna diskriminacija. U svim aspektima društva pojavljuju se pitanja koja zahtijevaju rodnu perspektivu. Ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca na rukovodećim razinama i u procesu donošenja odluka jedan je od temelja koji može osigurati bolje funkcioniranje demokratskog društva.

ODRAZ potiče uklanjanje stereotipa i prepreka na kojima se temelje nejednakosti u statusu i položaju žena, a koje dovode do nejednakog vrednovanja uloga žena u političkom, gospodarskom, društvenom i kulturnom smislu.

#### Rodno pitanje u organizacijskoj kulturi - planirane aktivnosti

- Objavljivanje Plana na mrežnoj stranici ODRAZ-a
- Praćenje provedbe Plana i po potrebi ažuriranje
- Podizanje svijesti o rodnoj i drugim ravnopravnostima
- Nastavak upotrebe uključivog, rodno neutralnog jezika u cijeloj organizaciji
- Omogućavanje korištenja prostora koji olakšavaju aktivnosti izvan radnih potreba (npr. područja prilagođena djeci, mogućnost dovođenja kućnih ljubimaca u ured i sl.).

### 2) Rodna ravnopravnost u planiranju i provedbi aktivnosti i projekata



U planiranju i provedbi aktivnosti i projekata ODRAZ nastoji uključiti članove zajednice, a samim time i promicati rodnu ravnopravnost. Obrazovanjem o održivom razvoju podupiremo društvene promjene koje doprinose poboljšanju društvenog statusa svih građana.



U većini ODRAZ-ovih projekata posebna pažnja se posvećuje statusu i potrebama žena, u područjima kao što su zapošljavanje (uključujući NEET populaciju), STEM, suradnja među fakultetima i sudjelovanje studentica u aktivnostima (npr. u ljetnim školama), sigurnost u prometu, sudjelovanje u procesima odlučivanja i dr.

#### Rodno pitanje kod događanja, osposobljavanja i aktivnosti - planirane aktivnosti

- Uravnoteženo sudjelovanje zaposlenika različitih spolova u događanjima koje organizira ODRAZ
- Jednakost u predstavljanju rezultata/aktivnosti, stručnosti i postignuća zaposlenika
- Uključivanje pitanja ravnopravnosti u projekte i aktivnosti ODRAZ-a.

### 3) Rodna ravnopravnost u učenju i poučavanju



Nesporno je da postoji neravnoteža u zastupljenosti žena i muškaraca u mnogim područjima života. Mnogobrojne su rasprave o uzrocima rodne neravnopravnosti: spominju se odgoj, društvena očekivanja te rodni stereotipi koji proizlaze iz njih.

Kvalitetnim obrazovanjem i promicanjem ljudskih prava ujedno promičemo kulturu rodne ravnopravnosti. Naglašavamo da koncept rodne ravnopravnosti polazi od toga da su sva ljudska bića slobodna razvijati sve svoje sposobnosti i činiti izbore bez ograničenja postavljenih rodnim ulogama. Rodna ravnopravnost 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 ekonomskog, društvenog, kulturnog i političkog razvoja te ostvarenih rezultata. Podrazumijeva da su interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca uzeti u obzir, prepoznajući raznolikost različitih grupa te jednako društveno vrednovanje sličnosti i razlika muškaraca i žena, kao i njihovih uloga.

#### Rodna ravnopravnost u učenju i poučavanju - planirane aktivnosti

- Promoviranje rodno-ravnopravnih uloga, ponašanja, odnosa te rodne ravnopravnosti i društvene pravde tijekom ODRAZ-ovih edukacijskih radionica
- Poticanje razgovora o ravnopravnosti muškaraca i žena, kritičko pristupanje rodnim stereotipima
- Ukazivanje tijekom radionica za mlade da rodna pripadnost ne smije kočiti djevojke u daljnjim izborima obrazovanja i karijere.

## 4) Harmonizacija osobnog života i poslovnih obveza



U radu ODRAZ-a postignuto je radno okruženje koje omogućuje zaposlenicima harmoniziranje poslovnih i životnih obveza i odgovornosti. To je naročito došlo do izražaja tijekom pandemije bolesti COVID-19. Podržan je ravnopravan razvoj karijera žena i muškaraca.

### Fleksibilan i posvećen rad - planirane aktivnosti- planirane aktivnosti

- Podizanje svijesti o pravima, mogućnostima i praksi za fleksibilan i posvećen rad
- Poboljšanje fleksibilnih i pravednih radnih praksi i infrastrukture
- Olakšavanje postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

**Ravnopravnost spolova je i pravo i središnji element svake demokracije. Ali jednakost je također i pokretač ekonomskog i mirnog razvoja društva.**

## Praćenje i vrednovanje

Prema odredbama Poslovnika o radu, direktor\_ica najmanje jedanput godišnje provodi ocjenjivanje rada za sve zaposlenike koji su zaposleni najmanje šest mjeseci. Ocjenu direktora\_ice provodi predsjednik\_ca. Za ocjenu rada se koriste standardni ODRAZ-ovi obrasci ocjene rada. Dio tog procesa je i razgovor sa svakim od zaposlenika, koji daju povratno mišljenje o tome koliko uspješno direktor\_ica vodi i potiče razvoj osobnih sposobnosti i vještina zaposlenika i uspostavlja pozitivno okruženje poštujući individualne sklonosti i interese te postoji li praksa različitog tretmana u odnosu na žene odnosno muškarce. Zaposlenici, na temelju svog iskustva, navode što bi iz različitih područja pomoglo u boljem obavljanju posla u budućem radu (npr. komunikacija, upravljanje, obuka, ravnopravni tretman bez diskriminacije, omogućavanje ravnoteže poslovnog i privatnog života i sl).

Minimalno jednom godišnje ODRAZ organizira sastanak cijelog tima, kako bi se raspravilo dosadašnje i buduće poslovanje, ali i međuljudski odnosi te kako sva područja djelovanja unaprijediti.

## Karakteristike o kojima vodimo pažnju

Dob	Zaštita zaposlenika, članova i suradnika bez obzira na dob.
Invaliditet	U slučaju zaposlenika koji imaju tjelesne ili druge poteškoće, ODRAZ će poduzeti razumne prilagodbe kako bi omogućio pristup radnom mjestu.
Trudnoća i majčinstvo	Žene su zaštićene od diskriminacije tijekom trudnoće i majčinstva i imaju pravo na zakonom propisani rodiljni dopust.
Religija ili uvjerenje	U ODRAZ-u se ne tolerira diskriminacija zbog vjere ili uvjerenja.
Spol	U ODRAZ-u su zaštićeni i muškarci i žene. Ovo također može uključivati ljude koji se ne poistovjećuju s binarnom konstrukcijom (muško ili žensko), uključujući one koji osjećaju da je njihov spol različit od spola pripisanog rođenjem; koji su rođeni međuspolni ili čiji je spol neodređen; ili koji se identificiraju kao transrodni ili bez roda.
Seksualna orijentacija	ODRAZ štiti prava lezbijskih, gej, biseksualnih i transrodnih osoba (LGBT).

## Raznolikost i uključivost

ODRAZ provodi politike upravljanja kako bi se osiguralo načelo jednakih mogućnosti u sljedećim područjima:

- Zapošljavanje i odabir: ODRAZ je predan zapošljavanju i odabiru kroz vrednovanje obrazovanja, vještina, težnji, potreba i odgovornosti žena i muškaraca, na jednak način;
- Obuka i dijeljenje znanja: ODRAZ je predan poticanju žena i muškaraca, ravnopravno, na cjeloživotno učenje te da u potpunosti iskoriste svoje vještine i znanje;
- Osobni i profesionalni razvoj: ODRAZ je opredijeljen za razvoj vještina, za promicanje sudjelovanja u međusektorskim projektima, potičući jednako žene i muškarce da ulažu u svoj osobni i profesionalni razvoj;
- Plaće i socijalna davanja: ODRAZ se u svojoj politici plaća zalaže za osiguranje poštivanja načela „jednaka plaća za jednak rad“ među zaposlenicima oba spola;
- Upravljanje karijerom: U procesu napredovanja u karijeri, ODRAZ se zalaže za jednako priznavanje vještina svih zaposlenika (kvalifikacije, stručno iskustvo), bez obzira na spol.

**Plan rodne ravnopravnosti ODRAZ-a izrađen je u skladu sa strateškim nacionalnim, europskim i svjetskim strategijama, politikama i propisima:**

- Ustav Republike Hrvatske (čl. 3.)
- Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
- Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022.
- Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20)
- Povelja Europske unije o temeljnim pravima
- Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025. EU-a
- Europski stup socijalnih prava
- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća EU-a o provedbi jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada
- Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća EU-a o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi
- Strategija za ravnopravnost spolova 2018. - 2023. Vijeća Europe
- Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji Vijeća Europe, 2011. (Istanbulska konvencija)
- Konvencija Međunarodne organizacije rada o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada (2019.)
- Opća deklaracija UN-a o ljudskim pravima
- Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), 1979.
- Preporuke Odbora za uklanjanje diskriminacije žena za Hrvatsku, 2015. (CEDAW/C/HRV/CO/4-5)
- Pekinška deklaracija UN-a i platforma za djelovanje, 1995.
- Europski institut za ravnopravnost spolova (Indeks ravnopravnosti spolova, GEAR alat)
- Globalni ciljevi održivog razvoja do 2030.
- [https://www.odraz.hr/wp-content/uploads/2022/02/Brosura\\_GCOR\\_Prosinac-2021.pdf](https://www.odraz.hr/wp-content/uploads/2022/02/Brosura_GCOR_Prosinac-2021.pdf)
- <https://esthinktank.com/2020/03/08/gender-equality-sdg-5-as-the-basis-for-achieving-all-other-sustainable-development-goal/>

---

Ažurirani Plan rodne ravnopravnosti za razdoblje 2022.-2025. usvojen je na Skupštini ODRAZ-a održanoj 17. prosinca 2021.



Lidija Pavić-Rogošić, direktorica