

**PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA 2023.-2027.**

/ GENDER EQUALITY PLAN 2023.-2027.

Šibenik, 20.12.2023.

## Sadržaj / Contents

<b>UVOD / INTRODUCTION</b> .....	3
<b>INSTITUCIONALNI OKVIR / INSTITUTIONAL FRAMEWORK</b> .....	5
<b>ANALIZA TRENUTNOG STANJA U ORGANIZACIJI / ANALYSIS OF THE CURRENT SITUATION IN THE ORGANIZATION</b> .....	10
<b>PLAN PROVEDBE MJERA / IMPLEMENTATION PLAN OF MEASURES</b> .....	13
<b>Institucionalno upravljanje / Institutional management</b> .....	13
<b>Ljudski potencijali / Human potential</b> .....	13
<b>Komunikacija / Communication</b> .....	14
<b>Seksizam i seksualno uznemiravanje / Sexism and sexual harassment</b> .....	14
<b>ZAKLJUČAK / CONCLUSION</b> .....	16

## UVOD / INTRODUCTION

Temeljem Skupštine održanoj 18.12.2023. godine predsjednik Udruge DIH Agrihrana Hrvatska donio je Plan ravnopravnosti spolova za razdoblje od 2023.-2027. godine. /

Based on the Assembly held on 18.12.2023. In 2015, the president of the Association DIH Agrifood Croatia adopted the Gender Equality Plan for the period from 2023 to 2027. years.

Udruga DIH Agrihrana Hrvatska nevladina je udruga osnovana s ciljem poticanja uvođenja i unapređivanja najnovijih tehnoloških znanja u prehrambenom sektoru. Digitalni inovacijski hub 'AgriHrana Hrvatska' je neprofitna umrežena organizacija hrvatskih istraživačkih, javnih institucija i privatnih tvrtki sa zajedničkim ciljem sukreiranja i implementacije tehnoloških inovacija te njihove implementacije u stvarni život. DIH djeluje kao sveobuhvatno mjesto za stručnost, smjernice, podršku i specijalizirane usluge vezane uz inovacije. To je jedini hrvatski DIH koji se izravno fokusira na poljoprivredu, akvakulturu i prehrambene tehnološke inovacije, dokazujući nacionalne i međunarodne partnere s lokalnim znanjem i iskustvom i specijaliziranom izvrsnošću. AgriFood Hrvatska olakšava strateška partnerstva i omogućuje mogućnosti prekogranične suradnje za projekte, startupe i mala i srednja poduzeća koja rade s digitalno temeljenim tehnologijama, kao i služe industriji i implementaciji tih rješenja. Aktivnosti AgriFood Hrvatska neprofitne su i usmjerene na poticanje gospodarskog rasta članova mreže, partnera i drugih korisnika. Naši kapaciteti očituju se u broju zaposlenika i više od 5 uspješno provedenih projekata financiranih putem različitih programa i fondova EU. /

Association DIH Agrifood Croatia is a non-governmental association founded with the aim of encouraging the introduction and improvement of the latest technological knowledge in the food sector. The digital innovation hub 'Agrifood Croatia' is a non-profit networked organization of Croatian research, public institutions and private companies with the common goal of co-creating and implementing technological innovations and their implementation in real life. DIH acts as a one-stop shop for expertise, guidance, support and specialized services related to innovation. It is the only Croatian DIH that focuses directly on agriculture, aquaculture and food technology innovation, proving national and international partners with local knowledge and experience and specialized excellence. Agrifood Croatia facilitates strategic partnerships and enables cross-border cooperation opportunities for projects, startups and small and medium-sized enterprises that work with digital-based technologies, as well as serve the industry and the implementation of these solutions. The activities of AgriFood Croatia are non-profit and aimed at stimulating the economic growth of network members, partners and other users. Our capacities are reflected in the number of employees and more than 5 successfully implemented projects financed through various EU programs and funds.

U Udruzi DIH Agrihrana Hrvatska smatramo kako je ravnopravnost spolova jedna od najviših i temeljnih vrednota modernog društva. Njome se osigurava jednaka prisutnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, i jednaka korist od ostvarenih rezultata. Sposobnosti, želje i potrebe žena ili muškaraca u uvjetima ravnopravnosti jednako se cijene i favoriziraju, a uvođenje načela ravnopravnosti spolova u obrazovanju, zdravstvu, javnom informiranju, socijalnoj politici, zapošljavanju, poduzetništvu, procesima odlučivanja, obiteljskim odnosima i sl. definirano je kao cilj EU. /

In the Association DIH Agrifood Croatia, we believe that gender equality is one of the highest and fundamental values of modern society. It ensures the equal presence of women and men in all areas of public and private life, equal status, equal opportunities to exercise all rights, and equal benefit from the achieved results. The abilities, wishes and needs of women or men in conditions of equality are equally valued and favored, and the introduction of the principle of gender equality in education, health, public information, social policy, employment, entrepreneurship, decision-making processes, family relations, etc. is defined as an EU goal .

Ovaj Plan je donesen kako bi se unutar naše organizacije istaknula jednakost spolova koja poboljšava kvalitetu rada, potaknulo stvaranje boljeg radnog okruženja koje omogućuje kvalitetno vođenje projekata i provedbu projektnih aktivnosti što dovodi do maksimiziranja potencijala i talenata svih zaposlenika i zaposlenica, osiguravajući im primjereno vrednovanje i priznavanje sposobnosti i rezultata rada. /

This Plan was adopted in order to emphasize gender equality within our organization, which improves the quality of work, to encourage the creation of a better working environment that enables quality project management and the implementation of project activities, which leads to maximizing the potential and talents of all employees, ensuring their appropriate evaluation and recognition abilities and work results.

Načela rodne ravnopravnosti ugrađena su u sve interne dokumente i svakodnevnu praksu rada Udruge DIH Agrihrana Hrvatska od osnivanja do danas, a ovaj Plan donosi mjere koje će pridonijeti zadržavanju takve prakse. /

The principles of gender equality have been incorporated into all internal documents and the daily practice of the work of the DIH Agrifood Croatia Association since its foundation until today, and this Plan introduces measures that will contribute to maintaining such practice.

## INSTITUCIONALNI OKVIR / INSTITUTIONAL FRAMEWORK

### Europska unija / European Union

Ravnopravnost spolova jedno je od temeljnih načela pravne stečevine Europske unije (dalje u tekstu: EU), a osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanje spolne diskriminacije opći cilj i sastavni dio svih njezinih programa i politika. /

Gender equality is one of the fundamental principles of the acquis of the European Union (hereinafter: EU), and ensuring equal opportunities and combating gender discrimination is a general goal and an integral part of all its programs and policies.

Pravni poredak EU građanima jamči antidiskriminacijsku zaštitu, kroz tzv. Osnivačke ugovore – Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o funkcioniranju Europske unije koji sadrže odredbe koje vrijednosno određuju važnost načela jednakosti te zabranjuju diskriminaciju, kroz jamstva sadržana u nizu direktiva, i to: /

The EU legal order guarantees citizens anti-discrimination protection, through the so-called Founding Treaties – The Treaty on the European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union, which contain provisions that value the importance of the principle of equality and prohibit discrimination, through guarantees contained in a series of directives, namely:

- **Direktiva 2006/54/EC** o implementaciji načela jednakosti prilika i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području zapošljavanja i radnih odnosa;
- **Direktiva 2004/113/EC** o implementaciji načela jednakog postupanja između muškaraca i žena u pristupu i opskrbi tržišnim dobrima i uslugama;
- **Direktiva 96/34/EC** o okvirnom sporazumu glede roditeljskog dopusta;
- **Direktiva 92/85/EEC** o uvođenju mjera poticanja poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili koje doje;
- **Direktiva 86/613/EEC** o primjeni načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena uključenih u radnu aktivnost, uključujući i poljoprivredu, temeljem statusa samozaposlenih i o zaštiti samozaposlenih žena tijekom trudnoće i porodiljskog dopusta;
- **Direktiva 79/7/EEC** o progresivnoj implementaciji načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena u području socijalnog osiguranja;
- **Direktiva 2000/43/EC** o implementaciji načela jednakog postupanja između osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo;
- **Direktiva 2000/78/EC** o općem okviru za jednakost u postupanju u radnim odnosima i struci;

/

- Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in the field of employment and labor relations;

- Directive 2004/113/EC on the implementation of the principle of equal treatment between men and women in access and supply of marketable goods and services;
- Directive 96/34/EC on the framework agreement regarding parental leave;
- Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage the improvement of safety and health at the workplace of pregnant workers and workers who have recently given birth or who are breastfeeding;
- Directive 86/613/EEC on the application of the principle of equality in treatment between men and women involved in work, including agriculture, based on self-employed status and on the protection of self-employed women during pregnancy and maternity leave;
- Directive 79/7/EEC on the progressive implementation of the principle of equality in treatment between men and women in the field of social security;
- Directive 2000/43/EC on the implementation of the principle of equal treatment between persons regardless of their racial or ethnic origin;
- Directive 2000/78/EC on the general framework for equality in treatment in employment relations and the profession;

Povelja o temeljnim pravima Europske unije objavljena u Službenom listu EU 7. lipnja 2016. godine zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju na temelju spola, rase, boje kože, etničkog ili socijalnog podrijetla, genetskih osobina, jezika, vjere ili uvjerenja, političkoga ili bilo kakvoga drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja, invalidnosti, dobi ili spolnog usmjerenja, državljanstva te određuje da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću, dok načelo ravnopravnosti ne sprječava zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola. /

The Charter of Fundamental Rights of the European Union published in the Official Journal of the EU on June 7, 2016 prohibits any discrimination based on sex, race, skin color, ethnic or social origin, genetic characteristics, language, religion or belief, political or any other opinion, belonging to a national minority, property, birth, disability, age or sexual orientation, citizenship and determines that the equality of women and men must be ensured in all areas, including employment, work and salary, while the principle of equality does not prevent the retention or adoption of measures that foresee special benefits in favor of the underrepresented sex.

Vijeće Europske Unije donijelo je Zaključke o Europskom paktu za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. – 2020. godine a potom i Strategiju o ravnopravnosti spolova 2020.-2025. koja predstavlja ciljeve politike i aktivnosti za postizanje značajnog napretka do 2025. godine prema rodno ravnopravnoj Europi. Cilj je unija u kojoj su žene i muškarci, djevojke i dječaci, u svoj svojoj različitosti, slobodni da slijede svoj odabrani životni put, imaju jednake mogućnosti za napredovanje i mogu ravnopravno sudjelovati i voditi europsko društvo. Iako nejednakosti i dalje postoje, EU je postigla značajan napredak u ravnopravnosti spolova tijekom posljednjih desetljeća. To je rezultat zakonodavstva o jednakom tretmanu, rodno osviještene politike i integracije rodne perspektive u sve druge politike i specifične mjere za napredak žena. /

The Council of the European Union adopted Conclusions on the European Pact for Gender Equality for the period 2011-2020 and then the Strategy on Gender Equality 2020-2025. which

represents policy goals and activities for achieving significant progress by 2025 towards a gender-equal Europe. The goal is a union in which women and men, girls and boys, in all their diversity, are free to follow their chosen path in life, have equal opportunities for advancement and can equally participate and lead European society. Although inequalities persist, the EU has made significant progress in gender equality over the past decades. This is the result of legislation on equal treatment, gender-aware policy and the integration of the gender perspective into all other policies and specific measures for the advancement of women.

## **Republika Hrvatska / Republic of Croatia**

Ravnopravnost spolova je do donošenja prvog hrvatskog Zakona o ravnopravnosti spolova 2003. godine bila regulirana Ustavom RH i međunarodnim ugovorima koji su činili dio unutarnjeg pravnog poretka RH. Zakonom o ravnopravnosti spolova utvrđuju se opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka RH, te se definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce, čime je na definiranje i primjenu načela ravnopravnosti stavljen snažniji naglasak. Jednakost u tom kontekstu ne podrazumijeva da će muškarci i žene postati isti, već da prava, odgovornosti i prilike ne smiju ovisiti o tome da li je osoba rođena kao muškarac ili žena te da su interesi, potrebe i prioriteti pojedinaca neovisno o spolu uzeti u obzir, uz prepoznavanje razlika. /

Until the adoption of the first Croatian Law on Gender Equality in 2003, gender equality was regulated by the Constitution of the Republic of Croatia and international treaties that formed part of the internal legal order of the Republic of Croatia. The Law on Gender Equality establishes the general basis for the protection and promotion of gender equality as a fundamental value of the constitutional order of the Republic of Croatia, and defines and regulates the method of protection against discrimination based on gender and the creation of equal opportunities for women and men, thereby defining and applying the principle of equality put a stronger emphasis. Equality in this context does not mean that men and women will become the same, but that rights, responsibilities and opportunities must not depend on whether a person was born as a man or a woman and that the interests, needs and priorities of individuals regardless of gender are taken into account, while recognizing the differences.

U području antidiskriminacijskog prava relevantni nacionalni propisi su primarno: /

In the area of anti-discrimination law, the relevant national regulations are primarily:

**1. Ustav, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14,** koji u čl. 3. propisuje: 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 RH i temelj za tumačenje Ustava. /

**1. Constitution, Official Gazette 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14,** which in art. 3. prescribes: Freedom, equality, national equality and gender equality, peacemaking, social justice, respect for human rights, inviolability of property, preservation of nature and the human environment, the rule of law and the democratic multiparty system are the highest values of the constitutional order of the Republic of Croatia and the basis for interpreting the Constitution.

**2. Nacionalna politika za ravnopravnost spolova**, koja predstavlja osnovni strateški dokument Republike Hrvatske koji se donosi s ciljem stvaranja uvjeta za ravnopravnije društvo putem uspostave jednakih mogućnosti za sve građane i građanke. Trenutno je u tijeku izrada Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2021. do 2027. godine i pripadajućeg Akcijskog plana za provedbu Nacionalnog plana, za razdoblje od 2021. do 2024. godine. /

**2. The National Policy for Gender Equality**, which represents the basic strategic document of the Republic of Croatia, adopted with the aim of creating conditions for a more equal society through the establishment of equal opportunities for all citizens. The preparation of the National Plan for Gender Equality for the period from 2021 to 2027 and the associated Action Plan for the implementation of the National Plan for the period from 2021 to 2024 is currently underway.

**3. Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017**, koji propisuje 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. Zabranjuje se svaka izravna ili neizravna diskriminacija na osnovi spola, temelju bračnog i obiteljskog statusa, nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom. Zabranjuje se diskriminacija na temelju spolne orijentacije. Sva su javna tijela dužna u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca te provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje radnike i radnice. Obveza primjene rodno osjetljivog jezika podrazumijeva rodno osjetljive nazive radnih mjesta te diploma kao i uklanjanje seksizama iz jezika. Izrazi koji se koriste u hrvatskim propisima, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol. /

**3. Law on Gender Equality, OG 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017**, which stipulates that women and men are equally present in all areas of public and private life, that they have equal status, equal opportunities to exercise all rights, as well as equal benefit from the achieved results. Any direct or indirect discrimination based on gender, marital and family status is prohibited, less favorable treatment of women based on pregnancy and maternity is considered discrimination. Discrimination based on sexual orientation is prohibited. All public bodies are obliged, in all stages of planning, passing and implementing legal acts, decisions or actions, to assess and evaluate the effects of these actions on the position of women and men, in order to achieve real equality between women and men, and to implement training programs on gender equality for their employees and workers. The obligation to use gender-sensitive language implies gender-sensitive job titles and diplomas, as well as the removal of sexism from the language. Terms used in Croatian regulations that have a gender meaning are used neutrally and refer equally to men and women.

**4. Zakon o suzbijanju diskriminacije NN 85/08, 112/12**, koji zabranjuje diskriminaciju u svim područjima društvenog života, a naročito u regulatornim područjima rada i zapošljavanja, obrazovanja, znanosti i sporta, socijalne sigurnosti, zdravstvene zaštite, pravosuđa i uprave, stanovanja, javnog informiranja i medija, pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih, članstvu i djelovanju u sindikatima, političkim strankama te sudjelovanju u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu. /



4. **Law on Suppression of Discrimination Official Gazette 85/08, 112/12**, which prohibits discrimination in all areas of social life, especially in the regulatory areas of work and employment, education, science and sports, social security, health care, justice and administration, housing, public information and media, access to goods and services and their provision, membership and activity in trade unions, political parties and participation in cultural and artistic creativity.

**5. Zakon o radu, NN 93/14, 127/17 i 98/19**, koji propisuje obvezu poslodavca isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti (ključno i strateško pitanje za postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca uopće, načelo jednakosti plaća sadržano je još u osnivačkim ugovorima EU od 1957. godine), čitavu glavu posvećuje zaštiti trudnica, roditelja, posvojitelja i nesposobnosti za rad kao i zaštiti dostojanstva radnika od diskriminacije i uznemiravanja.

U svim javnim natječajima za zasnivanje radnog odnosa, obvezna je naznaka: Na natječaj se mogu prijaviti osobe oba spola. /

**5. Labor Law, Official Gazette 93/14, 127/17 and 98/19**, which prescribes the employer's obligation to pay equal wages to workers for equal work and work of equal value (a key and strategic issue for achieving equality between women and men in general, principle equal pay has been included in the founding treaties of the EU since 1957), he devotes his entire head to the protection of pregnant women, parents, adoptive parents and the incapacity for work, as well as to the protection of the dignity of workers from discrimination and harassment.

In all public tenders for the establishment of an employment relationship, there is a mandatory indication: Persons of both sexes can apply for the tender.

**6. Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama, NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20; /**

**6. Law on maternity and parental benefits, Official Gazette 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20;**

**7. Obiteljski zakon NN 103/15, 98/19; /**

**7. Family Law NN 103/15, 98/19;**

**8. Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17**, koji među temeljnim načelima navodi poštivanje i afirmaciju ljudskih prava. /

**8. Law on scientific activity and higher education, NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17**, which lists the respect and affirmation of human rights among the fundamental principles.

## ANALIZA TRENUTNOG STANJA U ORGANIZACIJI / ANALYSIS OF THE CURRENT SITUATION IN THE ORGANIZATION

Prema Statutu Udruga DIH Agrihrana Hrvatska je nevladina i neprofitna organizacija koja djeluje na području Republike Hrvatske, Europske unije i drugih zemalja europskog kontinenta. Udruga se zalaže za poticanje uvođenja i unapređivanja najnovijih tehnoloških znanja u prehrambenom sektoru. Ciljane skupine su akademska zajednica, djeca, građani, inovatori, mali i srednji poduzetnici i obrtnici, mladi odgojno-obrazovne ustanove, poljoprivrednici, ribari, poslodavci, poslovne organizacije, regionalna ili lokalna samouprava, ruralno stanovništvo, studenti, udruge i građanske inicijative i ostali. /

According to the Statute of the Association DIH Agrifood Croatia, it is a non-governmental and non-profit organization that operates in the territory of the Republic of Croatia, the European Union and other countries of the European continent. The association is committed to encouraging the introduction and improvement of the latest technological knowledge in the food sector. The target groups are the academic community, children, citizens, innovators, small and medium-sized entrepreneurs and craftsmen, young people in educational institutions, farmers, fishermen, employers, business organizations, regional or local self-government, rural population, students, associations and civic initiatives and others .

Ravnopravnost spolova promiče se na način da se u svim aktivnostima daju jednake mogućnosti sudjelovanja ženama i muškarcima u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova (**NN 82/08, 59/17**). Odabir svih zaposlenika/ica uključenih u projekte, suradnika/ica i ostalih sudionika/ica u pojedinim aktivnostima (znanstvenika/ica i stručnjaka/inja) vrši se isključivo temeljem njihove stručnosti. /

Gender equality is promoted in such a way that women and men are given equal opportunities to participate in all activities in accordance with the Law on Gender Equality (**Official Gazette 82/08, 59/17**). The selection of all employees involved in projects, collaborators and other participants in certain activities (scientists and experts) is made solely on the basis of their expertise.

Zapošljavanje u Udruzi DIH Agrihrana Hrvatska provodi se sukladno Zakonu o radu (**NN 93/14, 127/17, 98/19**) te usvojenim internim aktima i procedurama bez ikakve izravne ili neizravne rodne diskriminacije pri odabiru kandidata. Kandidati se odabiru sukladno traženim kvalifikacijama, iskustvu i kompetencijama, neovisno o dobi i spolu. Sukladno navedenom, zabranjena je diskriminacija kod kriterija odabira kandidata, uvjeta pri zapošljavanju i napredovanju. Kriteriji napredovanja su transparentni i jednaki za sve zaposlenike Udruge DIH Agrihrana Hrvatska, a ovisе o radnim rezultatima pojedinaca bez obzira na dob i spol. /

Recruitment in the Association DIH Agrifood Croatia is carried out in accordance with the Labor Law (**Official Gazette 93/14, 127/17, 98/19**) and adopted internal acts and procedures without any direct or indirect gender discrimination when selecting candidates. Candidates are selected according to the required qualifications, experience and competences, regardless of age and gender. In accordance with the above, discrimination in candidate selection criteria, employment conditions and promotion is prohibited. The promotion criteria are transparent and

equal for all employees of the DIH Agrifood Croatia Association, and depend on the work results of individuals, regardless of age and gender.

Mjere uspostave ravnoteže između poslovnog i privatnog života definirane su Zakonom o radu s kojim su zaposlenici upoznati. Politika jednake plaće utvrđena je Zakonom o radu. /

Measures to establish a balance between business and private life are defined by the Labor Law, with which employees are familiar. The equal pay policy is established by the Labor Law.

Plaća ne ovisi o spolu, što podrazumijeva jednaku plaću za jednaku složenost posla. /

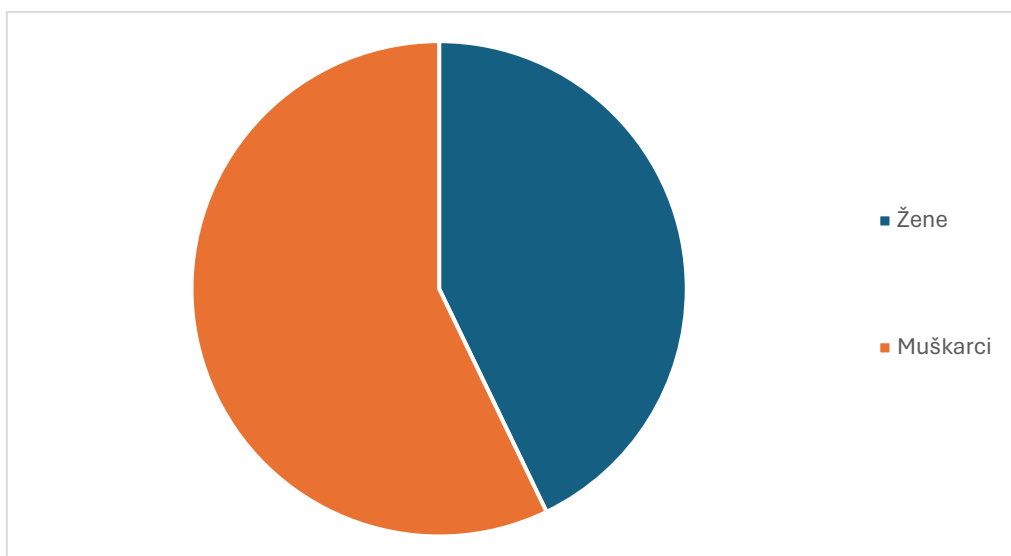
Salary does not depend on gender, which implies equal pay for equal complexity of work.

Korištenje roditeljskog i roditeljskog dopusta unutar omogućeno je i muškarcima i ženama. Osobi koja se vraća na rad sa roditeljskog ili roditeljskog dopusta pruža se mogućnost povratka na isto radno mjesto uz pomoć oko ponovne prilagodbe. Roditeljima male djece omogućuje se fleksibilno radno vrijeme i rad od kuće kad god je to moguće. Udruga će nastaviti provoditi ove prakse jer će iste pridonijeti jačanju sigurnosti i samopouzdanja djelatnika i djelatnica, povećati zadovoljstvo na poslu što dugoročno dovodi do povećanja produktivnosti i inovativnosti djelatnika. /

The use of maternity and parental leave within is possible for both men and women. A person returning to work from maternity or parental leave is given the opportunity to return to the same workplace with help with re-adjustment. Parents of young children are allowed flexible working hours and work from home whenever possible. The association will continue to implement these practices because they will contribute to strengthening the safety and self-confidence of employees, increase job satisfaction, which in the long run leads to an increase in employee productivity and innovation.

Na dan 18.12.2023. u Udruzi DIH Agrihrana Hrvatska je zaposleno 7 osoba, od čega 4 muškarca i 3 žene. /

On 18.12.2023. 7 people are employed in the Association DIH Agrifood Croatia, of which 4 are men and 3 are women.



Sl.1. Struktura zaposlenika po spolu u Udruzi DIH Agrihrana Hrvatska /

Fig. 1. Structure of employees by gender in the Association DIH Agrifood Croatia

Među zaposlenicima Udruge DIH Agrihrana Hrvatska, 3 s visokom, 4 je magistara znanosti. Od toga su 2 zaposlenice s visokom stručnom spremom, a 1 magistra znanosti. /

Among the employees of the DIH Agrifood Croatia Association, 3 have a university degree, 4 have a Master of Science. Of these, 2 employees have a university degree, and 1 has a master's degree.

Prema Statutu Udruge, Udruhu zastupaju predsjednik/ica, dopredsjednik/ica i tajnik/ica. Od ostalih tijela prema Statutu postoji Skupština i Likvidator. Predsjednik i dopredsjednik Udruge su muškog spola, dok je Tajnik Udruge i Likvidator ženskog spola. Skupština se sastoji od svih članova Udruge. /

According to the Statute of the Association, the Association is represented by the president, vice-president and secretary. Among the other bodies according to the Statute, there is the Assembly and the Liquidator. The President and Vice President of the Association are male, while the Secretary of the Association and the Liquidator are female. The Assembly consists of all members of the Association.

Promiče se ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u tijelima Udruge. /

The equal participation of women and men in the bodies of the Association is promoted.

## PLAN PROVEDBE MJERA / IMPLEMENTATION PLAN OF MEASURES

### Institucionalno upravljanje / Institutional management

#### 1.1. Imenovanje povjerenika/povjerenice za ravnopravnost spolova

- Povjerenika/povjerenicu imenovati će Skupština Udruge
- Povjerenik/povjerenica biti će imenovan/a na mandat od 4 godine

Ciljevi mjere: Putem djelovanja povjerenika/povjerenice sve organizacijske i upravljačke strukture Udruge DIH Agrihrana Hrvatska, uključujući i one najviše, biti će predano i trajno uključene u razmatranje rodni politika i njihov utjecaj na opću strategiju te će u tom smislu osigurati potrebne ljudske i materijalne (financijske) kapacitete. Opredjeljenje za jednakost, jednake mogućnosti i suprotstavljanje rodnoj diskriminaciji biti će i dalje prioritet.

Vremenski okvir provedbe mjere: prosinac 2023. – 2027./

#### 1.1. Appointment of commissioner for gender equality

- The Commissioner will be appointed by the Assembly of the Association
- The commissioner will be appointed for a term of 4 years

Objectives of the measure: Through the action of the commissioner, all organizational and management structures of the Association DIH AgriFood Croatia, including the highest ones, will be dedicated and permanently involved in the consideration of gender policies and their impact on the general strategy, and in this sense will ensure the necessary human and material (financial) capacities. Commitment to equality, equal opportunities and opposition to gender discrimination will continue to be a priority.

Time frame for the implementation of the measure: December 2023 – 2027.

### Ljudski potencijali / Human potential

#### 1.2. Informiranje zaposlenika o postojećim mjerama, pravima i uslugama za zaposlenike

- Informiranje će se provoditi putem izravne komunikacije na internim sastancima te obavijestima na info-ploči
- Svi potrebni dokumenti dostupni su na uvid zaposlenicima putem povjerenika/povjerenice

Ciljevi mjere: Udruga DIH Agrihrana Hrvatska će putem djelovanja povjerenika/povjerenice za ravnopravnost spolova omogućiti pristup informacijama i pružati savjetodavnu podršku radnicima koji imaju potrebu za korištenjem nekih od mehanizama predviđenih nacionalnim zakonodavstvom ili internim pravilnicima te brinuti o organizaciji internih radionica na teme koje ocijeni potrebnim.

Vremenski okvir provedbe mjere: prosinac 2023. – prosinac 2027./

#### 1.2. Informing employees about existing measures, rights and services for employees

- Information will be provided through direct communication at internal meetings and notices on the info board
- All necessary documents are available for inspection by employees through the trustee

Objectives of the measure: DIH Agrifood Croatia will, through the action of the gender equality commissioner, provide access to information and provide advisory support to workers who need to use some of the mechanisms provided for by national legislation or internal regulations, and will take care of the organization of internal workshops on topics deemed necessary.

Time frame for the implementation of the measure: December 2023 – December 2027.

## **Komunikacija / Communication**

### 1.3. Edukacija o upotrebi rodno osjetljivog jezika za sve djelatnike/djelatnice

- Organizirati edukaciju svih djelatnika/djelatnica na internom sastanku
- Edukaciju će provesti povjerenik/povjerenica za ravnopravnost spolova

Ciljevi mjere: Edukacija i informiranje djelatnika o potrebi uporabe rodno osjetljivog jezika u komunikacijskim materijalima putem svih komunikacijskih kanala koje koristi Udruga DIH Agrihrana Hrvatska (službeni dopisi, priopćenja, objave na webu i društvenim mrežama i dr.)

Vremenski okvir provedbe mjere: prosinac 2023. – prosinac 2024.

/

### 1.3. Education on the use of gender-sensitive language for all employees

- Organize the education of all employees at an internal meeting
- The education will be conducted by the commissioner for gender equality

Objectives of the measure: Educating and informing employees about the need to use gender-sensitive language in communication materials through all communication channels used by the Association DIH Agrifood Croatia (official letters, announcements, announcements on the web and social networks, etc.)

Time frame for the implementation of the measure: December 2023 – December 2024.

## **Seksizam i seksualno uznemiravanje / Sexism and sexual harassment**

### 1.4. Prevencija seksizma i seksualnog uznemiravanja

- Jačanje postojećeg sustava i jačanje povjerenja zaposlenika/ca u upravu i organizacijske strukture Udruge DIH Agrihrana Hrvatska

Ciljevi mjere: Seksizam i seksualno uznemiravanje i diskriminacija najstrože su zabranjeni i prijave za takva djela tretiraju se s najvećom pažnjom te je osnovni cilj ove mjere osnaživanje djelatnika i uprave kroz informiranje o postojećim protokolima, zakonima i propisima s ciljem prevencije.

Vremenski okvir provedbe mjere: prosinac 2023. – prosinac 2027 /

### 1.4. Prevention of sexism and sexual harassment

- Strengthening the existing system and strengthening the trust of employees in the management and organizational structure of the Association DIIH Agrifood Croatia

Objectives of the measure: Sexism and sexual harassment and discrimination are strictly prohibited and reports of such acts are treated with the utmost care, and the main goal of this measure is to empower employees and management through information on existing protocols, laws and regulations with the aim of prevention.

Time frame for the implementation of the measure: December 2023 – December 2027



**ZAKLJUČAK / CONCLUSION**

Udruga DIH Agrihrana Hrvatska će i dalje promicati djelovanje u skladu s načelom valorizacije zasluga i profesionalnosti, transparentnosti, osobnog i znanstvenog integriteta te nastaviti dosadašnju dobru praksu u otklanjanju predrasuda i promicanju jednakih mogućnosti, posebice imajući na umu utjecaj koji ravnopravnost spolova u praksi ima na reputaciju i privlačnost Udruge mladim kolegama čija karijera tek počinje. /

Association DIH Agrifood Croatia will continue to promote activities in accordance with the principle of valorization of merit and professionalism, transparency, personal and scientific integrity, and will continue the good practice so far in removing prejudices and promoting equal opportunities, especially bearing in mind the influence that gender equality in practice has on reputation and the Association's appeal to young colleagues whose careers are just beginning.

Sve organizacijske i upravljačke strukture Udruge, biti će predano i trajno uključene u razmatranje rodnih politika i njihov utjecaj na opću strategiju te će u tom smislu osigurati potrebne ljudske i materijalne (financijske) kapacitete. Opređeljenje za jednookost, jednake mogućnosti i suprotstavljanje rodnoj diskriminaciji biti će i dalje naš prioritet. /

All organizational and management structures of the Association will be committed and permanently involved in the consideration of gender policies and their impact on the general strategy, and in this sense will provide the necessary human and material (financial) capacities. Commitment to equality, equal opportunities and opposition to gender discrimination will continue to be our priority.

U / In Šibeniku, 20.12.2023.

Matija Bumbak, predsjednik Udruge /

president of the Association

