



ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE BRČKO DISTRIKTA BIH  
ЗАВОД ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ БРЧКО ДИСТРИКТА БИХ  
EMPLOYMENT INSTITUTE OF BRČKO DISTRICT OF BIH

## **Plan ravnopravnosti spolova u**

# **ZAVODU ZA ZAPOŠLJAVANJE BRČKO DISTRIKTA BIH**

**Decembar 2024.**

## SADRŽAJ

Uvod .....	3
METODOLOŠKI PRISTUP ANALIZI .....	5
Rezultati analize ravnopravnosti spolova U ZZZBD.....	6
Preporuke i aktivnosti Plana ravnopravnosti spolova ZZZBD.....	11
Ciljevi Plana ravnopravnosti spolova ZZZBD – opći i specifični .....	11

## UVOD

Sve je veći stepen prepoznavanja od strane poslodavaca potrebe za pregledom stanja ravnopravnosti spolova u radu i donošenjem plana za unapređenje u onim oblastima i pitanjima u kojima su utvrđene takve potrebe. Zavod za zapošljavanje Brčko distrikta BiH (u daljem tekstu ZZZBD) iskazao je svoje opredjeljenje za unapređenje ravnopravnosti spolova i u tu svrhu dao svoju saglasnost, da u okviru projekta „Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada“ (2023-2025), finansijski podržanom od strane Evropske unije a kojeg provode Fondacija INFOHOUSE iz Sarajeva i Fondacija LARA iz Bijeljine, za stručnu i konsultativnu podršku u pripremi Plana ravnopravnosti spolova u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini.

Plan za ravnopravnost spolova zasniva se na obavezama sveobuhvatnog zakonskog okvira za rodnu ravnopravnost u Bosni i Hercegovini kojim se uređuje zabrana diskriminacije na radu i zaštita ličnog integriteta zaposlenih, uključujući zaštitu od uznemiravanja, ali i predlažu privremene posebne mjere za unapređenje ravnopravnosti spolova u onim oblastima i pitanjima gdje su analizom uočene velike razlike u korist jednog spola.

ZZZBD ovom politikom daje odgovore na ključne regionalne i globalne izazove te pridonosi konkretnim rješenjima, a to su: nedostatak ravnopravnosti i inkluzije, korupcija, klimatske promjene, itd, te ima za cilj:

- ispuniti očekivanja aktera
- napredovati kroz doprinos inovacijama
- postupiti u skladu za zakonima i međunarodnim standardima
- osigurati dugoročnu održivost

Dakle, usklađivanjem standarda korporativnog upravljanja (ESG) i ciljeva održivog razvoja (COR) kroz nove prakse i procedure, ZZZBD postupa u skladu sa zakonom i standardima koji doprinose pozitivnim promjenama u poštovanju ljudskih prava kroz pravedno upravljanje, objavljivanje informacija, sprečavanje radnji koje bi omogućile različitost i stvorile nejednake mogućnosti, ugrozile privatnost itd.

## PRAVNI OKVIR

### Zabrana diskriminacije na osnovu spola/roda

Bosna i Hercegovina na svom putu ka članstvu u Evropskoj uniji ima niz obaveza koje je potrebno da ispuni, od kojih je veliki broj vezan za usklađivanje propisa sa evropskom legislativom. Dio evropske legislative, tzv. *acquis communautaire*, je i EU Gender akcioni plan III (EU GAP III) za period 2021 – 2025. god. koji stavlja fokus na ravnopravnost spolova i osnaživanje žena u svim vanjskim djelovanjima EU (što uključuje instrument pretpristupne pomoći (IPA) i predstavlja plan EU za izgradnju „svijeta u kojem postoji jednakost spolova“. Bosna i Hercegovina je obavezna donijeti svoj plan za implementaciju EU GAP-a III, slijedeći tematske oblasti utvrđene u EU planu, a taj plan podrazumijeva uvođenje perspektive rodne ravnopravnosti u sve politike, procese i aktivnosti kako javnih, tako i privatnih subjekata.

Iako je radno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini u visokoj mjeri usklađeno sa domaćim i međunarodnim standardima za ravnopravnost spolova, u BiH i dalje postoje izražene rodne nejednakosti u oblasti zapošljavanja, rada i pristupa svim oblicima resursa. BiH ima najmanji nivo učešća žena na tržištu rada u Jugoistočnoj Evropi. Prema podacima iz indeksa rodne ravnopravnosti za BiH 2023, BiH je u poddomenu Učešće, BiH ima 60,9 bodova, što je za 1,9 bodova niže u odnosu na rezultat za BiH iz 2022. godine (62,8). Rezultat indeksa za BiH u 2023. godini u ovom poddomenu je za 21,4 bodova niži od prosjeka EU u 2023. godini (82,3). Dakle, žene se suočavaju sa fenomenom „staklenog stropa“ i imaju poteškoće

da pristupe višim položajima odlučivanja. Neravnopravnost je posebno izražena u upravljačkim strukturama. Žene su zastupljene u upravljačkim strukturama javnih kompanija u BiH sa 17,5% (20% u FBiH, 15% u RS). Kada se radi o generalnim direktorima/cama javnih kompanija u BiH, svega njih 5,55% njih su žene. Na osnovu spolne strukture upravnih odbora deset najviše ranigiranih kompanija na berzi u BiH, upravljačku strukturu je činilo 17% žena i 83% muškaraca a samo je jedna kompanija za predsjednicu imala ženu.

U skladu sa gore nevedenim, ravnopravnost spolova u djelatnosti ZZZBD ne treba da bude samo „pitanje brojeva“. U ovom sektoru još postoji historija strogog definiranja rodnih uloga i očekivanja od zaposlenih da se ponašaju u skladu sa tim ulogama, međutim, još uvijek su prisutni rodni stereotipi i predrasude, koji se posebno negativno odražavaju na žene. Održavanje ovih stereotipa može nerijetko pojačati diskriminatorno razmišljanje i ponašanje, kako među zaposlenicima, tako i kod korisnika usluga preduzeća.

Ustavna odredba o ravnopravnosti razrađena je u Zakonu o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik BiH“, broj: 59/09 i 66/16) koji daje okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti za sve osobe u BiH i uvodi mehanizme zaštite. Dok je specijalni pravni instrument o rodnoj ravnopravnosti u BiH Zakon o ravnopravnosti spolova („Službeni glasnik BiH“, br. 16/2003, 102/2009, 32/2010.).

Zakon o zabrani diskriminacije u BiH primjenjuje se na uvjete zapošljavanja i rada, uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju, kao i na naknade, napredovanje u poslu i otpuštanje s posla. Drugim riječima, diskriminacija je zabranjena u odnosu na vrlo široke aspekte rada u BiH.

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH sadrži poseban dio o zapošljavanju, radu i pristupu svim oblicima resursa. Prvo su garantirane jednake mogućnosti zapošljavanja i zabranjena je diskriminacija u procesu ponude zapošljavanja, javnog oglasa, u postupku popune slobodnih radnih mjesta, ugovorima o radu i otkazu ugovora o radu.

U članu 13. st. 1 taksativno je pobrojano šta je zabranjeno u ovom području, uključujući:

- neprimjenjivanje jednake plaće i drugih beneficija za isti rad, odnosno za rad jednake vrijednosti;
- onemogućavanje napredovanja u poslu pod jednakim uslovima;
- onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, osposobljavanje i stručno usavršavanje;
- neravnomjerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija i opreme poslodavca biološko-fiziološkim potrebama zaposlenika, uključujući i zaposlenike s invaliditetom;
- različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti ili jednako plaćen posao u istom nivou nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta;
- bilo koji nepovoljan tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza porodičnog i profesionalnog života;
- organiziranje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada tako da se na osnovu roda ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike;
- svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektno diskriminacije.

Na taj način Zakon o ravnopravnosti spolova prepoznaje dva glavna oblika diskriminacije – direktna diskriminacija i indirektna diskriminacija.

Zakonom o radu Brčko distrikta BiH izričito je zabranjena diskriminacija, između ostalog, na osnovu pola, a Zakon sadrži slične odredbe o zabrani diskriminacije u definiranim aspektima rada, kao što su uvjeti zapošljavanja, uvjeti rada, te osposobljavanje i stručno usavršavanje.

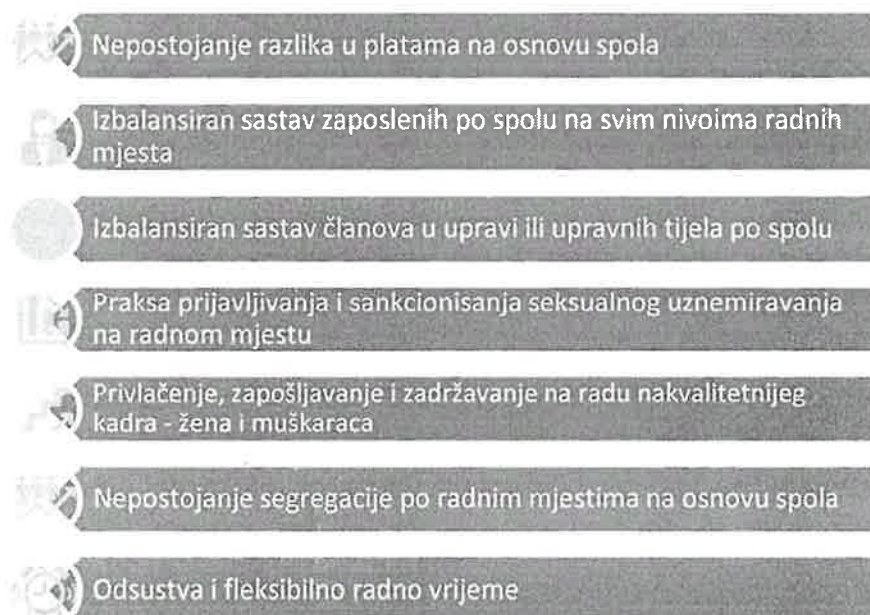
## STANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U USTANOVU

### METODOLOŠKI PRISTUP ANALIZI

Plan ravnopravnosti spolova (Plan) predstavlja mehanizam za efikasno unapređenje ravnopravnosti spolova u oblastima, sektorima, područjima i organizacijama u kojima postoje utvrđene nejednakosti po spolu kao rezultat društveno konstruiranih i percipiranih razlika između žena i muškaraca.

Prvi korak u izradi Plana je provođenje analize ravnopravnosti spolova prema Metodološkom pristupu koji je razvijen na osnovu specifikacije projektnog zadatka i istraživačkim alatima za kvantitativno i kvalitativno istraživanje stanja ravnopravnosti spolova na radnom mjestu, a u skladu sa metodologijom Evropskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) kojom se analiza provodi prema sljedećim indikatorima:

*Slika 1. Indikatori rodne ravnopravnosti na radnom mjestu (EIGE – Evropski institut za ravnopravnost spolova)*



Prikupljanje podataka za analizu i izradu Plana provedeno je primjenom istraživačkih instrumenata:

1. Upitnik koji je dostavljen zaposlenicima sa ciljem ispitivanja percepcije, iskustava i stavova sudionika/ica o rodnoj dimenziji rada na radnom mjestu
2. Polustrukturirani intervjui sa ciljem prikupljanja kvalitativnih podataka o stanju rodne ravnopravnosti

Pregled relevantnih dokumenata podrazumijevao je analizu, iz perspektive rodne ravnopravnosti, internih akata preduzeća, te je konstatovano da ova ustanova nema internih akata koji regulišu poštivanje ljudskih prava ili ESG standarda.

Pored toga, provedeno je i istraživanje međunarodnog i domaćeg zakonskog okvira i standarda ravnopravnosti spolova i zabrane diskriminacije, općenito u oblasti rada i zapošljavanja, kao i dostupnih standarda koje je ZZZBD usvojila.

Nakon prikupljenih podataka iz Upitnika, obavljani su individualni i grupni intervjui sa zaposlenicima, s ciljem prikupljanja ličnih stavova i iskustava zaposlenika i zaposlenica u vezi s pitanjem ravnopravnosti spolova u preduzeću.

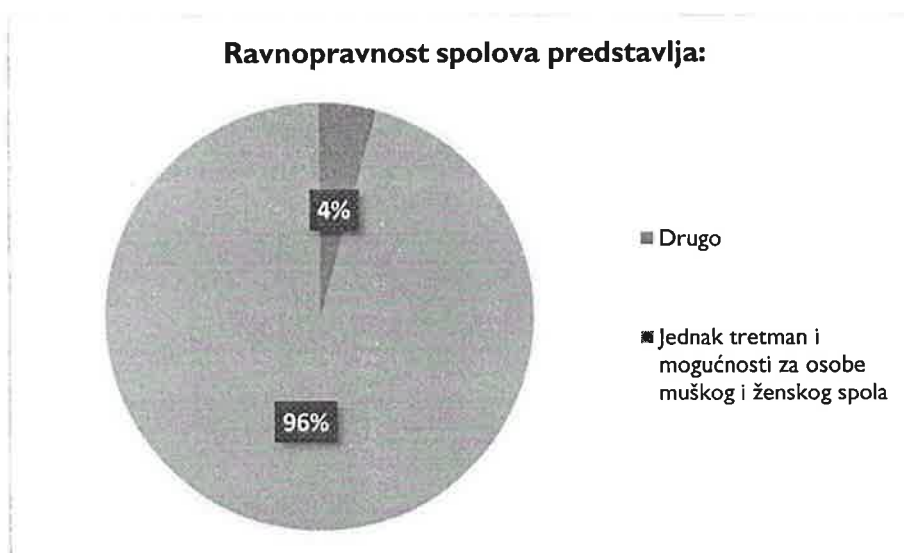
## REZULTATI ANALIZE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U ZZZBD

### Ravnopravnost spolova

Prema podacima prikupljenim putem Upitnika o ljudskim resursima u ZZZBD ukupan broj zaposlenih je 25, i to 8 mušakraca i 17 žena. Dakle, evidentno je da je polna struktura zaposlenika/ica: većinski žene što je relana slika za javni sektor u BiH. Firma posjeduje dostupne informacije o standardizaciji upravljanja, godišnje izvještaje o radu i uspjehu na web stranici te interne akte/odluke i pravilnike koji regulišu poštivanje ljudskih prava u privrednom subjektu i to: Etički kodeks za zaposlene Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH, Plan integriteta Zavoda za zapošljavanje Brčko distrikta BiH.

U segmentu upitnika koji propituje ravnopravnost spolova i zaštitu od diskriminacije na radnom mjestu rezultati su slijedeći:

Na pitanje šta za njih predstavlja "ravnopravnost spolova" 96% ispitanika/ica smatra da je to *"Jednak tretman i mogućnost za osobe muškog i ženskog spola"*.



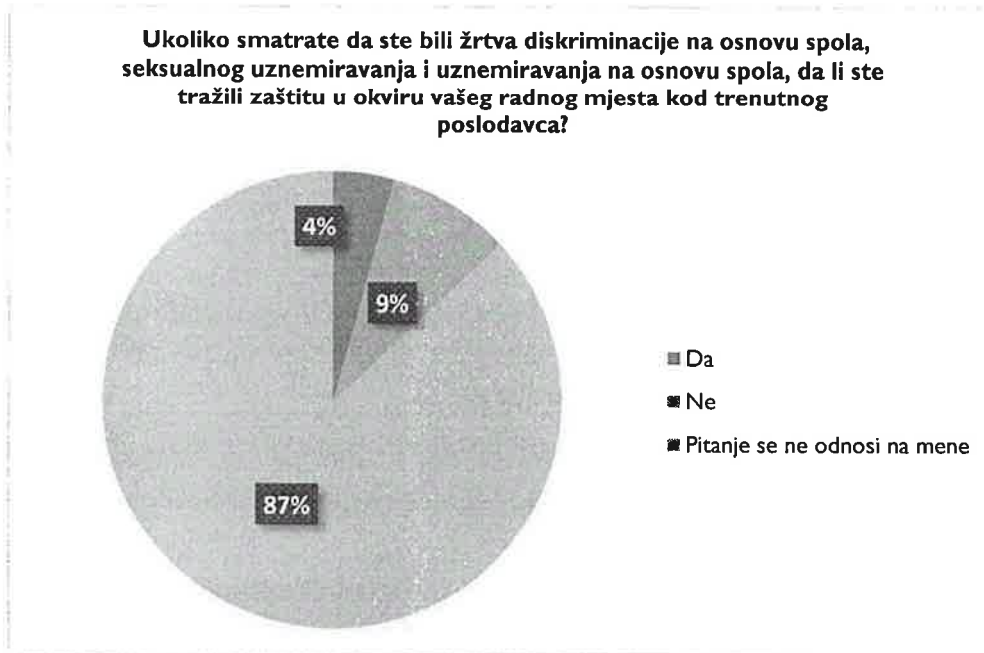
Čak 82,6% ispitanika/ica nije učestvovalo u radionicama ili obukama o ravnopravnosti spolova, a na jednoj ili više radionica je prisustvovao isti procenat ispitanika/ica.

## Zaštita od diskriminacije na radnom mjestu



Također iznimno visok procenat ispitanika\_ica (91%) smatra da nije bilo žrtva diskriminacije na osnovu spola, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola na trenutnom radnom mjestu, dok je svega 9% dalo pozitivan odgovor.

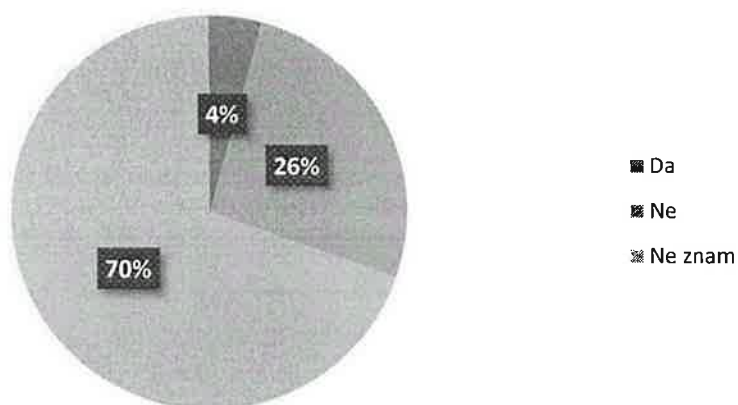
Na pitanje. *“da li su tražili zaštitu u okviru radnog mjesta kod trenutnog poslodavca ukoliko smatraju da su bili žrtva diskriminacije na osnovu spola, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola”* 87% smatra da se ovo pitanje **ne odnosi na njih**, što je očekivano na osnovu odgovora iz prethodnih pitanja. Svega 1 osoba (4,3%) je izjavila da je tražila zaštitu od poslodavca.





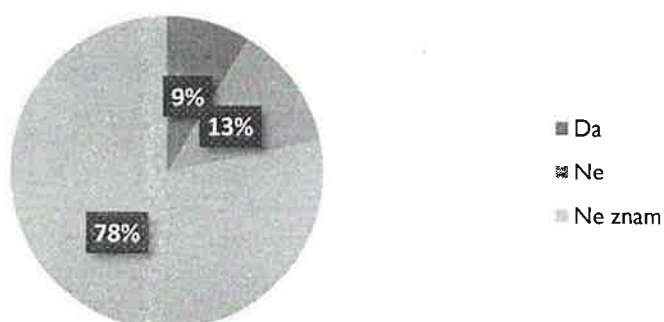
Visoki procenat ispitanika\_ica je na pitanje da li smatraju da je neko od kolega\_ica bio žrtva diskriminacije na osnovu spola, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola odgovorilo sa “ne znam” – 70 %, a sa “ne” njih 26%.

**Da li smatrate da je neko od Vaših kolega/kolegica bio žrtva diskriminacije na osnovu spola, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola?**



Većina ispitanika\_ica (čak 78%) izjavilo je da “*ne zna*” da li je na njihovom radnom mjestu uspostavljen efikasan način zaštite od diskriminacije na osnovu spola, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola, dok 9% smatra “*da jeste uspostavljen efikasan način zaštite*”.

**Da li smatrate da je u Vašem radnom mjestu uspostavljen efikasan način zaštite od diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja na osnovu spola kod Vašeg poslodavca?**





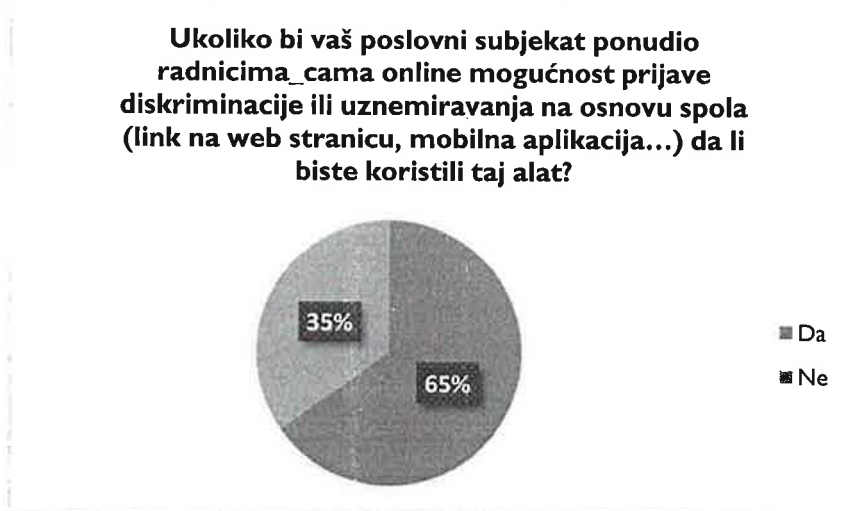
## Obuke iz oblasti rodne ravnopravnosti

Većina ispitanika\_ica nema stav o potrebi provođenja obuke koje se odnose na ravnopravnost spolova (*"ne znam"* smatra 43%). Potvrдно je odgovorilo 35% anketiranih dok 22% smatra da *"ne treba"* provoditi obuke.



## Prijava diskriminacije ili uznemiravanja na osnovu spola

Dvije trećine ispitanika smatra da *bi koristila online mogućnost* prijave diskriminacije ili uznemiravanja na osnovu spola, smatrajući da online alat nudi "lakše prijave diskriminacije."



## Zaključci

Iako je Vijeće ministara BiH usvojilo četiri genderacije GAP BiH i to 2006-2011; 2013-2017; 2018-2022; 2023-2027. godine kojim se zadužuju vlade na svim niovima da izrade operativne planove, Vlada BD je tek krajem novembra donijela odluku kojom će pristupiti izradi *prvog* strateškog dokumenta sa strateškim ciljevima, programa i mjerama za ostvarivanje ravnopravnosti spolova – Gender akcioni plan Brčko distrikta BiH.

Zaključno, rezultat toga je činjenica da uposlenici nisu upoznati sa standardima za ravnopravnost spolova niti su prisustvovali edukacijama, radionicama i konferencijama na temu primjene domaćih i međunarodnih standarda za ravnopravnost spolova. Također, nisu izrađeni podzakonski akti ili interna politika ZZZBD kao mehanizam zaštite u slučaju uznemiravanja na osnovu spola na radnom mjestu.

ZZZBD ovim dokumentom usvaja Plan ravnopravnosti spolova u cilju dosljedne primjene Zakona o ravnopravnosti spolova BiH i Gender akcionog plana BiH.

ZZZBD bi na osnovu prijedloga Tim za provedbu Plana ravnopravnosti trebala raditi na:

- osnaživanju kapaciteta uposlenih za prikupljanje i analiziranje statističkih podataka razvrstanih prema spolu, a na osnovu člana 22. ZORS BiH
- sprovesti godišnju anketu među uposlenicima o položaju žena u ZZZBD i mogućnostima unapređenja položaja s aspekta rodne ravnopravnosti
- usvojiti Dinamički plan sa utvrđenim rokovima i nosiocima aktivnosti, a koji bi za cilj imao poboljšati položaj žena u svim organizacionim jedinicama ZZZBD
- osnažiti kapacitete za uvođenje rodno odgovornog budžetiranja kao jednog od alata prema programskom budžetu i smjernicama za izvještavanje prema istom;

## PREPORUKE I AKTIVNOSTI PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA ZZZBD

Na osnovu rezultata analize, preporuke su razvrstane u pet cjelina-tema i date u vidu aktivnosti Plana ravnopravnosti spolova:



## CILJEVI PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA ZZZBD – OPĆI I SPECIFIČNI

Na osnovu nalaza i preporuka analize ravnopravnosti spolova u ZZZBD, predlaže se Plan ravnopravnosti spolova koji je strukturiran tako da se definiraju aktivnosti za ostvarivanje sljedećih općih ciljeva ravnopravnosti spolova na radnom mjestu:

- a) Uključivanje zaposlenih u ZZZBD, posebno rukovodećih struktura, u podršku unapređenju rodne ravnopravnosti i inkluzije kroz ESG standarde;
- b) Podizanje svijesti i razvijanje kompetencija;
- c) Poboljšanje kompetencija na osnovu ocjenjivanja rezultata rada;
- d) Unapređenje organizacione kulture i sigurnosti na radu;
- e) Veća usklađenost privatnog života i rada;
- f) Unapređenje ravnopravnosti spolova i jednakih mogućnosti u privlačenju talenata, regrutovanju, zapošljavanju, zadržavanju i napredovanju zaposlenih;
- g) Unapređenje ravnopravnosti spolova u strukturama vodstva, upravljanja i odlučivanja;
- h) Podrška prevenciji i kažnjavanju seksualnog i rodno-zasnovanog uznemiravanja, diskriminacije i nasilja;
- i) Unapređenje uključivanja rodne perspektive u edukativne i komunikacijske sadržaje;
- j) Osiguranja da analitičko mjerenje, ciljevi, indikatori, praćenje i evaluacija rezultata budu rodno inkluzivni i da doprinose rodnoj ravnopravnosti.

Specifično, aktivnosti za provođenje Plana grupisane su u okviru sljedećih specifičnih ciljeva:

- 1) Unaprijediti ravnopravnost spolova u politikama i praksi u oblasti ljudskih resursa
- 2) Prevencija i zaštita od diskriminacije, nasilja, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja po spolu
- 3) Nova zapošljavanja prema potrebi
- 4) Zadržavanje zaposlenih na radnom mjestu
- 5) Napredovanje u poslu

ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE BRČKO DISTRIKTA		AKCIONI PLAN ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA ZZBD 2024-2026							
		Aktivnosti koje će biti provedene		Napredak			Odgovornost	Potrebni resursi	Sredstva verifikacije
Strateški cilj		Cilj	0-6 mjesec	6-12 mjesec	12-18 mjesec	18-24 mjesec			
Unaprijediti ravnopravnost spolova u politikama i praksi	Osigurati liderstvo i preuzimanje odgovornosti za implementaciju i upravljanje akcionim planom	Odlukom imenovan Tim za provedbu Plana ravnopravnosti spolova sa odgovarajućim ovlaštenjima i budžetom za implementaciju preporuka/aktivnosti	100%				Stručna služba direktora	Redovna sredstva	Donesena odluka
	Održati obuku za menadžment, na temu ravnopravnosti spolova	Osigurati razumijevanje politike o ravnopravnosti spolova	25%	25%	25%	25%	Tim za provedbu Plana ravnopravnosti spolova	Podrška donatora	Spisak prisutnih (interno), objava (vijest i slike) na web stranici

	Osigurati obuku za zainteresirane uposlenike/ce na temu ravnopravnosti spolova i diskriminacije	Najmanje 5 obučeno				100%	Tim za provedbu Plana ravnopravnosti spolova	Podrška donatora	Sadržaj programa obuke i evidencija sudjelovanja ženskih radnica. Popis obuka ponuđenih osobiju prethodne godine
Unaprijediti vještine za ljudske resurse a kojima je za cilj bio povećanje učešća žena ili stvaranja veće jednakosti u prilikama za rad	Postići dosegnuti najmanje 5 kvalificiranih uposlenika_ca putem edukativnih aktivnosti.	20%	40%	60%	100%	Sve organizacione jedinice Zavoda	Podrška donatora	Izvjешće o edukacijama, dnevni red, plan obuka	
Pripremiti godišnji plan obuke o gender budžetiranju i definirati ciljeve obuke	1 razvijen plan obuke			100%		Tim za provedbu plana	Podrška donatora	Odluka o usvajanju plana obuke	
Sprovesti obuku uposlenih za prikupljanje i analiziranje	Najmanje 5 uposlenika_ca vodi evidencije iz nadležnosti i to prema spolu		50%		50%	Sve organizacione jedinice Zavoda	Podrška donatora	Program i izvješće o obuci	

	statističkih podataka razvrstanih prema spolu a na osnovu člana 22. ZORS BiH								
	Sprovesti godišnju anketu među uposlenicima o položaju žena u ustanovi i mogućnostima unapređenja položaja s aspekta rodne ravnopravnosti	70% uposlenika upoznato o mehanizmima zaštite u slučaju diskriminacije na osnovu spola	50%	50%	50%	50%	Tim za provedbu plana O		2 izvještaja o provedenim anketama dostavljen direktoru
<b>Prevenција i zaštita od diskriminacije, nasilja, seksualnog uznemiravanja i uznemiravanja u ZZZBD</b>	Izraditi i donijeti akt o zaštiti od seksualnog uznemiravanja koji će biti dostupan svim zaposlenima, uključujući i dostupnost na	Donesen akt Ustanove te s njim svi uposlenici upoznati	10%	10%	10%	10%	Tim za provedbu Plana ravnopravnosti spolova	Podrška donatora projekta "Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada"	Smjernice za poduzimanje efikasnih mjera za sprječavanje i zaštitu od uznemiravanja na osnovu spola i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu u ZZZBD  Odluka nulte tolerancije ZZZBD

	internet stranici ZZZBD	Razviti edukativni materijal i provesti obuku za sve zaposlene o diskriminaciji, nasilju, seksualnom uznemiravanju i uznemiravanju po spolu na radnom mjestu	100%	Priručnik za organizaciju obuke na temu dužne pažnje i odgovornosti za zaštitu ljudskih prava i ljudskih prava žena sa osvrtnom na međunarodno/EU prihvaćene principe i vrijednosti			Podrška donatora projekta "Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada"	Broj uposlenih koji su prošli obuku <a href="https://infohouse.ba/wp-content/uploads/2024/01/PRIKUCNIK.pdf?x89866">https://infohouse.ba/wp-content/uploads/2024/01/PRIKUCNIK.pdf?x89866</a>		Redovno provoditi ocjenu situacije u pogledu diskriminacije, nasilja, seksualnog uznemiravanja i	Polugodišnji izvještaj	25%	25%	25%	Tim za provedbu Plana ravnopravnosti spolova	Redovna sredstva	Broj izvještaja
--	----------------------------	---	------	---	--	--	--	--	--	--	---------------------------	-----	-----	-----	--	---------------------	-----------------



uznemiravanja na radnom mjestu	<p>U saradnji sa Koordinacionim odborom za provedbu GAP Brčko Distrikt održati dvije radionice na temu nasilja nad ženama i nasilja u porodici</p>		<p>Tim upoznat o svim procesima koji se realiziraju u Brčko Distriktu</p>		50%		50%				<p>Podrška donatora projekta "Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada"</p>		<p>Zapsinici sa sastanaka uz konkretne prijedloge narednih aktivnosti</p>
--------------------------------	--	--	---	--	-----	--	-----	--	--	--	---	--	---

<p><b>Unaprijediti ravnopravnost spolova u zadržavanju zaposlenih</b></p>	<p>Unaprijediti motivaciju zaposlenika kroz komunikaciju o viziji uključujući širu sliku značaja o Planu</p>	<p>Otkloniti mogućnost indirektno diskriminacije</p>		25%	25%	50%	<p>Tim za praćenje Plana</p>	<p>Podrška donatora projekta "Međusektorsko partnerstvo za ljudska prava i rodnu ravnopravnost na tržištu rada"</p>	<p>Dokaz o komunikacijama ili događajima za zaposlene</p>
---	--	--	--	-----	-----	-----	------------------------------	---	---



- Dostaviti:
- 1.Članovima UO
  - 2.Sektorima X 2
  - 3.Službi za ekonomske poslove
  - 4.Web stranica Zavoda
  - 5.Arhiva