

Plan rodne ravnopravnosti Muzeja grada Zagreba 2025. – 2027.

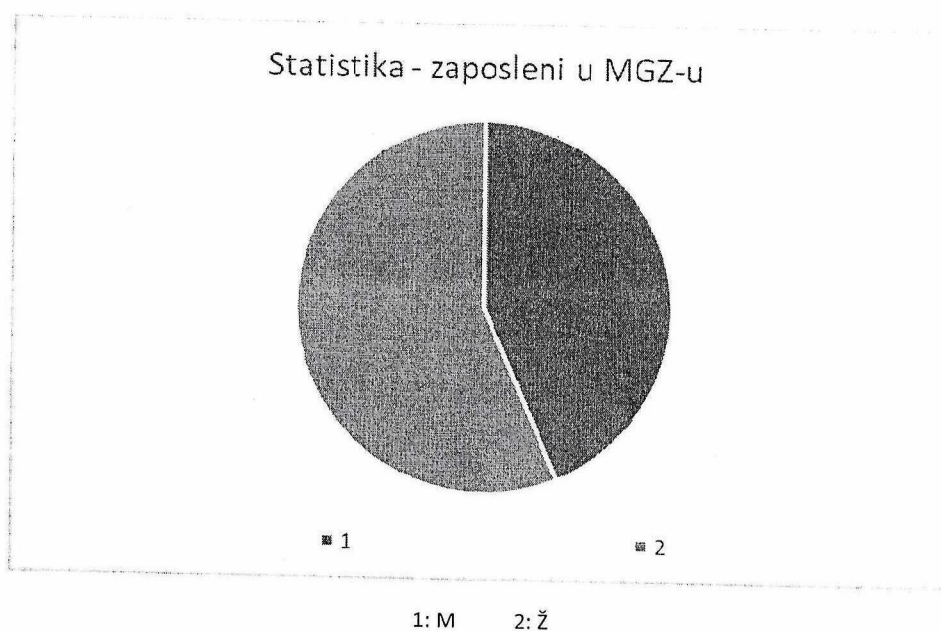
Muzej grada Zagreba (u daljnjem tekstu MGZ) izradio je Plan rodne ravnopravnosti s ciljem daljnjeg razvoja kulturne rodne ravnopravnosti u institucionalnoj organizaciji i svim aktivnostima MGZ-a.

Polazište

Plan rodne ravnopravnosti MGZ-a ima uporište u nacionalnom i europskom zakonodavnom okviru te u UN-ovim Ciljevima održivog razvoja i relevantnim međunarodnim konvencijama. MGZ u svom nastojanju za osiguranje društvene uključenosti, ravnopravnosti i sprečavanja svih oblika diskriminacije podupire te okvire.

Rodna ravnopravnost prema Zakonu o ravnopravnosti spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i jednaku korist od ostvarenih rezultata. MGZ podržava Strategiju za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. Na razini EU-a za borbu protiv rodni stereotipa, koji utječu i na muškarce i na žene u različitim područjima života, uključujući odabir karijere, podjelu odgovornosti za skrb i donošenje odluka.

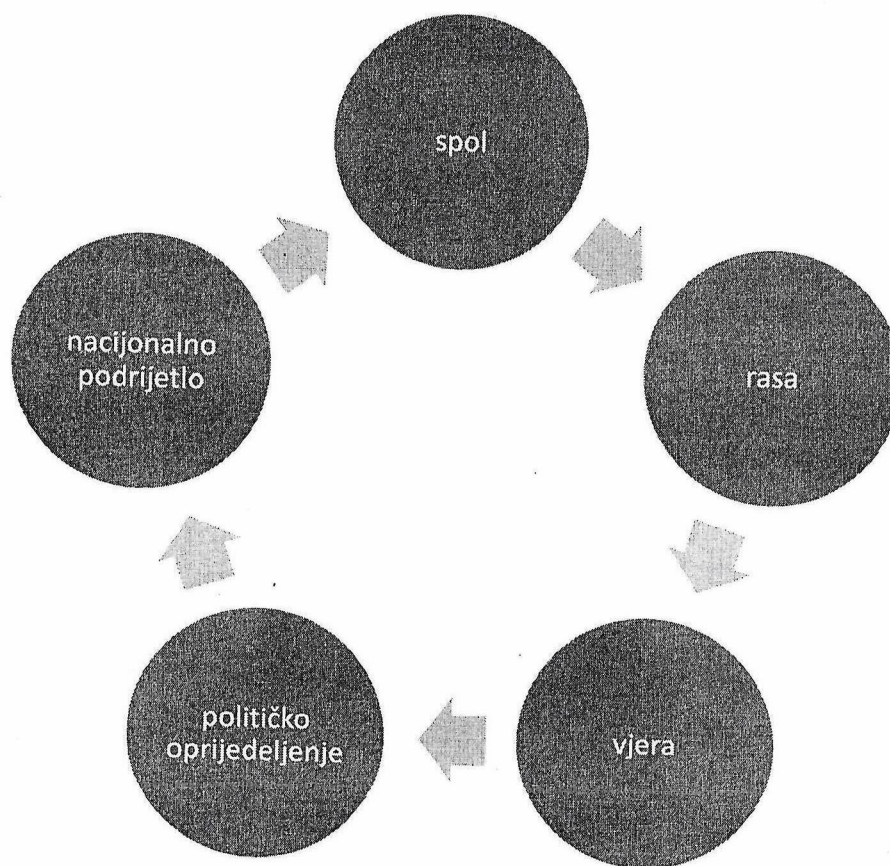
Trenutno stanje u MGZ-u



Na dan 1. 1. 2025. u MGZ-u je zaposleno 46 osoba, od toga 20 muškaraca i 26 žena (43,5 % : 56,50 %). Ravnateljica je žena. Upravno vijeće čine 4 muškarca i jedna žena. Predsjednica UV-a je žena.

Područja ukljuživosti u MGZ-u

Provedba jednakih mogućnosti i jednakog postupanja (područja)



Zakonodavni okvir i primjena politike Europske unije

Rodna ravnopravnost je temeljno pravo, jedno od glavnih načela europskog stupa socijalnih prava i jedna glavnih vrijednosti Europske unije. Primjenjuje se na sve aspekte života.

Postizanje ravnopravnosti između žena i muškaraca odnosi se na:

- provedbu 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 borbi protiv diskriminacije na temelju vjere i uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem poslova radnog mjesta,
- 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).

Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. usvojena je 2020. Postavljeni su ciljevi i mjere za postizanje napretka u području rodne ravnopravnosti do 2025. U europskom društvu svi moraju imati jednake mogućnosti.

Nacionalni zakonodavni okvir

Ravnopravnost spolova jedna je od 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. Obveza 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 antidiskriminacijskog prava relevantni su i drugi nacionalni propisi.

Ciljevi Plana rodne ravnopravnosti

1. Osigurati radno okruženje bez diskriminacije na temelju spola, roditeljstva ili usklađivanja poslovnog, obiteljskog i osobnog života.
2. Osigurati poštivanje načela ravnopravnosti između žena i muškaraca te nediskriminacije u odnosima.
3. Pozitivne organizacijske promjene.
4. Podržavanje i poticanje radnika/radnica da iskoriste svoje individualne vještine, interese i okolnosti kako bi ostvarili/e svoj puni potencijal.
5. Podržavati sve zaposlenike/zaposlenice u karijeri.
6. Razvoj muzejskih programa i projekata koji uključuju i tematiziraju rodnu ravnopravnost.
7. Zapošljavanje se provodi bez ikakve izravne ili neizravne rodne diskriminacije pri odabiru kandidata/kandidatkinja. Prilikom zapošljavanja primjenjuju se objektivni kriteriji određeni za pojedino radno mjesto te jasan i transparentan način osiguravanja mogućnosti zapošljavanja osoba oba spola.

Mjere i aktivnosti provedbe rodne ravnopravnosti

1. Organizacija i upravljanje

1.1. Upravljanje

cilj	mjere	aktivnosti	odgovornost	vrijeme
Uspostavljanje tijela za praćenje ravnopravnosti spolova	Uspostavljanje tijela Povjerenstva za ravnopravnost spolova i kontinuirano praćenje rada	Imenovanje zaposlenika/zaposlenice u radu Povjerenstva	Ravnatelj/ravnateljica	Od 2025. nadalje
Informiranost radnika/radnica o ravnopravnosti spolova	Uspostava sustava informirana o ravnopravnosti spolova	Objava Plana na mrežnim stranicama Muzeja	Ravnatelj/ravnateljica	Odmah
Izgradnja organizacijske kulture rodne ravnopravnosti	Prikupljanje i analiza podataka o djelatnosti zaposlenika / zaposlenica i njihovo razvrstavanje po spolu te obrada Praćenje plana rodne ravnopravnosti	Uvođenje redovitog prikupljanja podataka i njihova obrada Definiranje osobe ili tima koji će se baviti prikupljanje relevantnih podataka Sustavno praćenje provedbe Plana rodne ravnopravnosti te analiza stanja po završetku promatranog	Ured ravnatelja/ravnateljice Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost	2025. i nadalje

		ciklusa		
Unapređenje radne okoline	Promicanje kvalitete radne okoline	Poticanje zaposlenika / zaposlenica na dostavljanje prijedloga za unapređenje radne okoline. Prijedlozi se prikupljaju na tromjesečnoj razini i razmatra ih povjerenstvo.	Ured ravnatelja/ravnateljice Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost	2024. i nadalje

1.2. Zapošljavanje

cilj	mjere	aktivnosti	odgovornost	vrijeme
Ravnopravna zastupljenost spolova u Povjerenstvima za zapošljavanje	Provedba mjera kojima se osigurava zapošljavanje pod jednakim uvjetima bez obzira na spol, dob, nacionalnost i dr.	U internim procedurama vezanim za selekciju obrazložiti i naglasiti važnost nepristranosti u odabiru kandidata /_kandidatkinja s obzirom na spol.	Ured ravnatelja/ravnateljice Povjerenstvo za zapošljavanje	2025. i nadalje

1.3. Nulta stopa tolerancije na spolno uznemiravanje i nasilje

cilj	mjere	aktivnosti	odgovornost	vrijeme
Osiguravanje sigurnog okruženja za rad	Upoznavanje zaposlenika/zaposlenica o važnosti informiranja o ravnopravnosti spolova te načinima podnošenja pritužbi	Edukacija zaposlenika/zaposlenica putem radionica i predavanja	Ravnatelj/ravnateljica	2025. i nadalje

1.4. Podizanje svijesti i komunikacija

cilj	mjere	aktivnosti	odgovornost	vrijeme
Uključivi jezik	Upotreba uključivog, rodno osjetljivog jezika	U komunikaciji i tiskovinama poticati upotrebu rodno	Svi radnici/radnice	2025. i nadalje

		osjetljivog jezika		
Podizanje svijesti uprave	Kontinuirana edukacija uprave o važnosti rodne ravnopravnosti	Pohađanje seminara i webinaru o rodnoj ravnopravnosti	Ured ravnatelja/ravnateljice	2025. i nadalje
Educiranost radnika/radnica	Kontinuirana edukacija radnika/radnica o važnosti rodne ravnopravnosti	Kontinuirano promoviranje edukativnih programa / obavještanje o <i>online</i> edukaciji i stručnim člancima putem e-maila Informiranje novih zaposlenika/zaposlenica prilikom ulaska u Muzej o važnosti rodne ravnopravnosti u radnom okruženju	Ured ravnatelja/ravnateljice Svi zaposleni	2025. i nadalje

2. Programske aktivnosti

cilj	mjere	aktivnosti	odgovornost	vrijeme
Uspješna primjena kulture rodne ravnopravnosti u programima i aktivnostima MGZ-a	Primjena Plana rodne ravnopravnosti u programima i aktivnostima MGZ-a Integriranje obrađenih podataka o provedbi Plana rodne ravnopravnosti u izvještavanje o radu	Uravnoteženo sudjelovanje suradnika/suradnica različitih spolova u događanjima koje organizira Muzej Uključivanje pitanja ravnopravnosti u projekte i aktivnosti Muzeja Poticanje razgovora o ravnopravnosti muškaraca i žena, kritičko pristupanje rodnim stereotipima	Ured ravnatelja/ravnateljice Svi zaposleni	2025. i nadalje

Praćenje i vrednovanje

Ravnatelj/ravnateljica muzeja jedanput godišnje provodi ocjenjivanje rada svih zaposlenika/zaposlenica koji su zaposleni najmanje 6 mjeseci. Za ocjenu rada koriste se standardna pitanja za ocjenu rada. Dio tog procesa je i razgovor sa svakim od zaposlenika, koji daju povratno mišljenje o tome koliko se uspješno provodi politika razvoja osobnih sposobnosti i vještina, uspostavlja pozitivno radno okruženje te postoji li praksa različitog tretmana u odnosu na žene odnosno muškarce.

Minimalno jednom godišnje organizira se sastanak Povjerenstva, kako bi se raspravilo poštovanje Plana rodne ravnopravnosti ali i međuljudski odnosi te kako stanje unaprijediti.

Plan rodne ravnopravnosti MGZ-a izrađen je u skladu sa strateškim nacionalnim, europskim i svjetskim strategijama, politikama i propisima.

Plan rodne ravnopravnosti Muzeja grada Zagreba za razdoblje 2025. – 2027. Prihvaćen je na 35 sjednici Upravnog vijeća MGZ-a održanoj 11.02.2025. godine.

UR. BROJ: IP-254-IPS/25

Zagreb, 11.02.2025.

Predsjednica Upravnog vijeća MGZ-a

dr. sc. Iva Prosoli Stojkowska

