



**PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA GRADSKJE UPRAVE GRADA ŠIBENIKA ZA
RAZDOBLJE 2022.-2025. GODINE**

(GENDER EQUALITY PLAN)

SADRŽAJ:

1. UVOD.....	1
2. LJUDSKI POTENCIJALI.....	5
3. INSTITUCIONALNO UPRAVLJANJE.....	9
4. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA NA RUKOVODITELJSKIM RAZINAMA I U PROCESU DONOŠENJA ODLUKA.....	11
5. MJERE PROTIV RODNO UTEMELJENOG NASILJA I DISKRIMINACIJE.....	14
6. ZAKLJUČAK.....	15

1. UVOD

Na temelju članka 53. Statuta Grada Šibenika ("Službeni glasnik Grada Šibenika", broj 2/21) i članka 11. stavka 5. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 125/11, 20/12, 138/12, 69/17), Gradonačelnik Grada Šibenika donosi *Plan ravnopravnosti spolova Grada Šibenika za razdoblje 2022.-2025. godine* (u daljnjem tekstu: Plan). Predložene mjere imaju uporište u nacionalnom, lokalnom i europskom zakonodavnom okviru, kao i rezultatima dobivenih istraživanjem o stanju ravnopravnosti spolova u Gradu Šibeniku.

Ravnopravnost spolova 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 opći je cilj i sastavni dio svih programa i politika Europske unije.

Europska unija se obvezala da će težiti prema 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 i to:

Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća Europe o provedbi jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

Direktivom se zabranjuje izravna ili neizravna diskriminacija između muškaraca i žena u vezi s uvjetima zapošljavanja, pristupa zapošljavanju i samozapošljavanja, otpuštanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja te članstva u organizacijama zaposlenika ili poslodavaca.

Direktiva 2004/113/EC Vijeća Europe o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu nabavi robe, odnosno pružanju usluga. Svrha ove Direktive je utvrditi okvir za suzbijanje spolne diskriminacije u pogledu mogućnosti dobivanja i nabave robe, odnosno pružanja usluga, radi učinkovite primjene načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u državama članicama.

Direktiva 2000/78/EZ Vijeća Europe o uspostavljanju općeg okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju. Svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama Europske unije

ostvarila primjena načela jednakog postupanja. Načelo jednakog postupanja znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od gore navedenih razloga.

Direktiva 92/85/EEZ Vijeća Europe o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu.

Direktiva 79/7/EEZ Vijeća Europe o provedbi 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. godine. U okviru Strategije postoje ciljevi i mjere za značajni napredak koji bi do 2025. trebalo postići kako bi u Europi vladala rodna ravnopravnost. Cilj da u Uniji žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svoj svojoj raznolikosti, mogu slobodno kročiti putem koji su odabrali, imati jednake mogućnosti za uspjeh te da mogu ravnopravno sudjelovati u našem europskom društvu i voditi ga. Glavni ciljevi su zaustavljanje rodno uvjetovanog nasilja, rušenje rodnih 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 dvojom pristupu odnosno na rodno osviještenoj politici u kombinaciji s ciljanim mjerama te na interseksionalnosti kao horizontalnom načelu za provedbu strategije. Iako je u Strategiji naglasak na mjerama unutar EU-a, ona je usklađena s vanjskom politikom EU-a o rodnoj ravnopravnosti i osnaživanju žena.

Nacionalni zakonodavni okvir

Ravnopravnost spolova jedna je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i jedan od temelja za tumačenje Ustava. Ista je, do donošenja prvog Hrvatskog Zakona o ravnopravnosti spolova iz 2003. godine, bila regulirana prvenstveno Ustavom Republike Hrvatske i međunarodnim ugovorima koji su činili dio unutarnjeg pravnog poretka Republike Hrvatske.

Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), glava III. članak 14. jamči svima u Republici Hrvatskoj prava i slobode, neovisno o njegovoj 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 (NN 82/08, 69/17) propisuje da su žene i muškarci 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. Poticanje druge osobe na diskriminaciju, također se smatra istom, u smislu ovog Zakona, ako je učinjeno s namjerom. Obveza primjene rodno osjetljivog jezika podrazumijeva rodno osjetljive nazive radnih mjesta. Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje bez obzira jesu li u zakonima ili drugim propisima korišteni u muškom ili ženskom rodu odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) koji 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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. Ovaj se Zakon primjenjuje na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba 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.

U području antidiskriminacijskog prava relevantni su i drugi nacionalni propisi, i to:

- **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)
- **Obiteljski zakon** (NN 103/15, 98/19 i 47/20 - Zakon o Centru za posebno skrbništvo)
- **Zakon o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi** (NN 28/10)

2. LJUDSKI POTENCIJALI

Grad Šibenik zapošljavanje kadrova provodi sukladno Zakonu o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 86/088, 61/11, 4/18, 96/18, 112/19), Zakonu o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17), Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12), Zakonu o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 28/10), te aktima Grada Šibenika donesenih na temelju i u skladu s propisima. Zapošljavanje se provodi bez ikakve izravne ili neizravne rodne diskriminacije pri odabiru kandidata. Prilikom zapošljavanja primjenjuju se objektivni kriteriji određeni za pojedino radno mjesto, poštujući proceduru javnog natječaja čime se na jasan i transparentan način osigurava mogućnost zapošljavanja osobama oba spola, što se izrijeком i navodi u svakom natječaju.

Kandidati se odabiru sukladno traženim kvalifikacijama, iskustvu i kompetencijama, neovisno o dobi i spolu.

Unutar Gradske uprave Grada Šibenika ne postoje kvote, ciljevi ili radna mjesta namijenjena isključivo ženama ili muškarcima, te su jednake mogućnosti zapošljavanja predviđene za sve radnike bez diskriminacije na temelju roda, rase, nacionalnosti, vjere ili invaliditeta.

Kriteriji napredovanja su transparentni i jednaki za sve zaposlenike a ovise o radnim rezultatima pojedinca, bez obzira na spol i dob, te su propisani *Pravilnikom o unutarnjem red Gradske uprave ("Službeni glasnik Grada Šibenika", broj 7/19, 5/20, 8/20, 10/20, 4/21 i 1/22)*. Svi izrazi koji se koriste u navedenom Pravilniku, ali i ostalim aktima, uporabljeni su rodno neutralno te se odnose na muške i ženske osobe.

Unutarnjim aktima, *Odluka o koeficijentima za obračun plaće službenika i namještenika ("Službeni glasnik Grada Šibenika", broj 8/21)* i *Odluka o visini osnovice za obračun plaće službenika i namještenika u upravnim odjelima i službama Grada Šibenika ("Službeni glasnik Grada Šibenika", broj 8/19)*, donesenim na temelju čl. 3. stavka 2. *Pravilnika o pravima iz radnog odnosa službenika i namještenika Gradske uprave Grada Šibenika ("Službeni vjesnik Šibensko- kninske županije" broj 12/06, 15/07 i "Službeni glasnik Grada Šibenika", broj 4/08, 9/08, 4/09, 8/09, 4/13, 3/17, 4/19 i 4/20)*, osigurana je jednaka plaća svim osobama koje obavljaju poslove jednake složenosti, i ne ovisi o spolu.

Mjere uspostave uspješne ravnoteže između poslovnog i privatnog života definirane su Zakonom o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 86/088, 61/11, 4/18, 96/18, 112/19), Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), a s kojima su svi zaposlenici Grada Šibenika upoznati. Svim djelatnicima omogućena je provjera podataka u Službi tajništva Grada Šibenika.

Korištenje roditeljskog i roditeljskog dopusta, definirano je Zakonom o roditeljnim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20), omogućeno je i muškarcima i ženama, a svi zaposlenici Grada Šibenika su upoznati s istim. Djelatniku koji se vraća na rad sa roditeljskog ili roditeljskog dopusta pruža se mogućnost povratka na isto radno mjesto uz pomoć oko ponovne prilagodbe. Grad Šibenik će nastaviti provoditi mjere usklađivanja obiteljskog i poslovnog života što izravno doprinosi rodnoj ravnopravnosti, promicanju sudjelovanja žena na tržištu rada, ravnopravne podjele obveza skrbi između muškaraca i žena te smanjivanja rodno uvjetovanih razlika u zaradi i plaćama.

U Gradskoj upravi Grada Šibenika na dan 01. travnja 2022. godine zaposleno je ukupno 122 zaposlenika, od toga 56 muškarca i 68 žena. Može se reći da je zastupljenost žena i muškaraca u ukupnom broju zaposlenih (Slika 1.) uravnotežena, odnosno gotovo izjednačena. Omjer je neznatno nepovoljniji za muškarce, ali i dalje iznosi vrlo prihvatljivih 45%.

Analizom je ustanovljeno da je udio žena u korištenju roditeljskog/ roditeljskog dopusta bio veći od udjela muškaraca (12,5% muškaraca i 22% žena), dok je raspodjela po spolu u korištenju bolovanja zbog bolesti djeteta bila- 7% muškaraca i 14,1% žena. Podaci se odnose na period od siječnja 2019. godine do travnja 2022. godine.

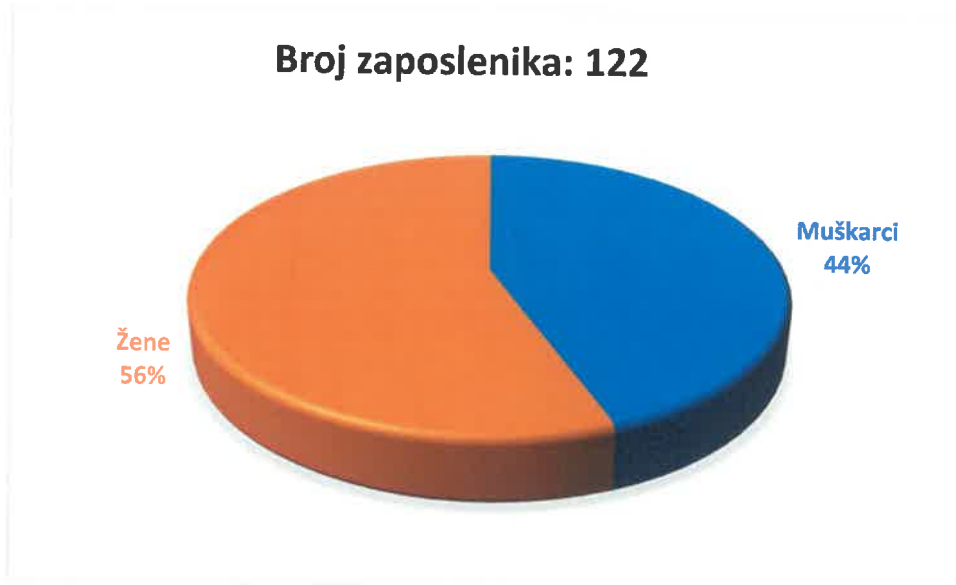
Rukovodeće funkcije u Gradu Šibeniku odnose se na radna mjesta: pročelnik/ica Upravnog odjela, pomoćnik/ica pročelnika/ice Upravnog odjela, voditelj/ica Odsjeka i voditelj/ica Odjeljka. Na navedenim radnim mjestima ukupno je 25 zaposlenika, od toga 12 muškaraca i 13 žena. Podaci ukazuju da je omjer muškaraca i žena, također gotovo izjednačen, te nešto povoljniji u korist žena – 52%.

S obzirom da u Gradskoj upravi Grada Šibenika nije bilo prijavljenih slučajeva bilo kojeg oblika spolne diskriminacije u procesu zapošljavanja, te na temelju analize postojećeg stanja,

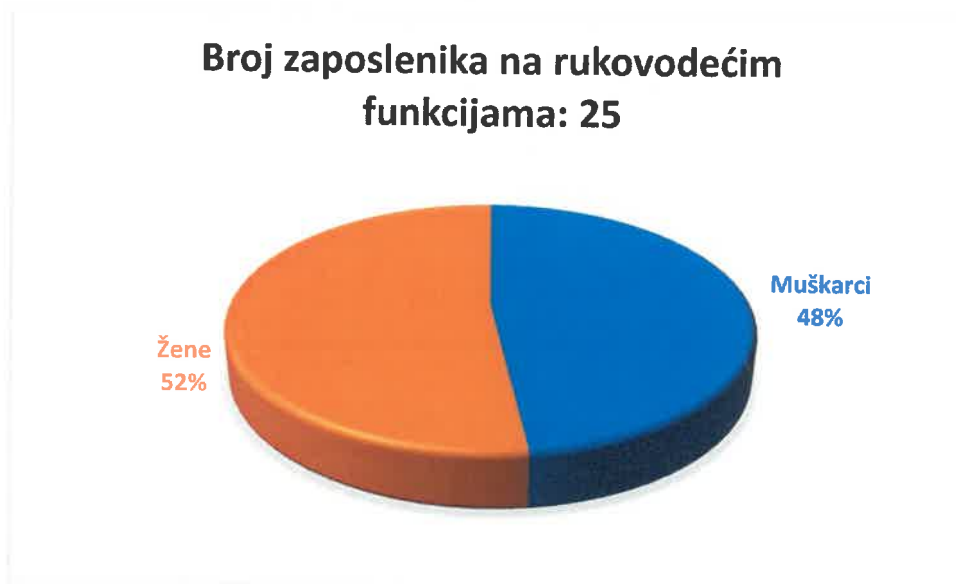
zaključak je da osobe oba spola u jednakoj mjeri gravitiraju zanimanjima koja su zastupljena u Gradu Šibeniku.

Sukladno Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) uveden je i rodno osjetljiv jezik za nazive svih radnih mjesta i funkcija.

CILJ	MJERA	POKAZATELJ	PROVEDBA
Nastavak politike rodne ravnopravnosti pri zapošljavanju i napredovanju u karijeri	Transparenta primjena odredbi Zakona i akata o zapošljavanju i napredovanju	Usklađenost broja akata s nacionalnim zakonodavstvom	Služba tajništva Grada
	Pružanje jednake prilike za rodno neovisan karijerni napredak	Broj osoba koji su napredovali po spolu u godini dana	Gradonačelnik i pročelnici
Ravnoteža između poslovnog i privatnog života	Korištenje roditeljskog dopusta muškaraca	50% više korištenja roditeljskog dopusta muškaraca tijekom 4 godine	Zaposlenici UO
Informiranje o zakonskim pravim roditelja	Radionice	Broj radionica minimalno 1 godišnje	Urbani centar
Osiguravanje pristupa informacijama zaposlenih o njihovim pravima uvjetovanim privatnim okolnostima	Informiranje radnika o njihovim pravima vezanim za godišnji odmor, plaćeni dopust, prava na roditeljske i roditeljske potpore, itd.	Broj službenih dopisa (e mail) o izmjenama prava; Izrada brošure o pravima zaposlenika	Urbani centar Služba tajništva Grada



Slika 1. Distribucija zaposlenika prema spolu u Gradu Šibeniku



Slika 2. Distribucija zaposlenika na rukovodećim funkcijama prema spolu u Gradu Šibeniku

3. INSTITUCIONALNO UPRAVLJANJE

Institucionalno upravljanje u Gradu Šibeniku utemeljeno je na sljedećim pravnim aktima:

Statut Grada Šibenika, Pravilnik o unutarnjem redu Gradske uprave, Pravilnik o pravima iz radnog odnosa službenika i namještenika Gradske uprave Grada Šibenika ("Službeni vjesnik Šibensko-kninske županije" broj, 12/06, 15/07 i „Službeni glasnik Grada Šibenika“, broj 4/08, 9/08, 4/09, 8/09, 4/14, 3/17, 4/19 i 4/20), Odluka o koeficijentima za obračun plaće službenika i namještenika ("Službeni glasnik Grada Šibenika", broj 8/21), Odluka o visini osnovice za obračun plaće službenika i namještenika u upravnim odjelima i službama Grada Šibenika ("Službeni glasnik Grada Šibenika", broj 8/19), Zakona o plaćama u područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 28/10), Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 86/08, 61/11, 04/18, 112/19) i Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN 33/01, 60/01, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 36/09, 150/11, 144/12, 19/13, 137/15 - ispravak, 123/17, 98/19, 144/20).

Navedeni dokumenti ne bave se pitanjima ravnopravnosti spolova, osim kad je u pitanju zabrana diskriminacije. U Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) navedeno je da su tijela jedinice lokalne samouprave dužna u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke istih na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja ravnopravnosti žena i muškaraca. Također su dužna provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje djelatnike.

Ovim planom definira se mjera osnivanja tijela za ravnopravnost spolova sa zadatkom promicanja znanja i svijesti o ravnopravnosti spolova na lokalnoj razini, praćenja usklađenosti i primjene zakona i drugih propisa koji se odnose na ravnopravnost spolova u odnosu na akte na lokalnoj razini, suradnje s nevladinim udrugama koje su aktivne u području ravnopravnosti spolova, zaprimanja eventualnih pritužbi stranaka o kršenju zakona i drugih propisa, a vezano za ravnopravnost spolova i diskriminaciju, izvještavanja Grada Šibenika svake godine za prethodnu godinu o svojim aktivnostima, obavljanja i drugih poslova iz područja ravnopravnosti spolova.

U novoosnovanom tijelu za ravnopravnost spolova Grada Šibenika bit će jednako zastupljena oba spola.

CILJ	MJERA	POKAZATELJ	PROVEDBA
Promocija ravnopravnosti spolova na svim razinama	Imenovanje Povjerenika za ravnopravnost spolova	Imenovan Povjerenik za ravnopravnost spolova	Služba tajništva Grada Ured Gradonačelnika
	Izrada uputa za korištenje rodno osjetljive terminologije u govoru i pismu	Izrađena uputa za korištenje rodno osjetljive terminologije u govoru i pismu	Služba tajništva Grada

4. RAVNOPRAVNOST SPOLOVA NA RUKOVODEĆIM RAZINAMA I U PROCESU DONOŠENJA ODLUKA

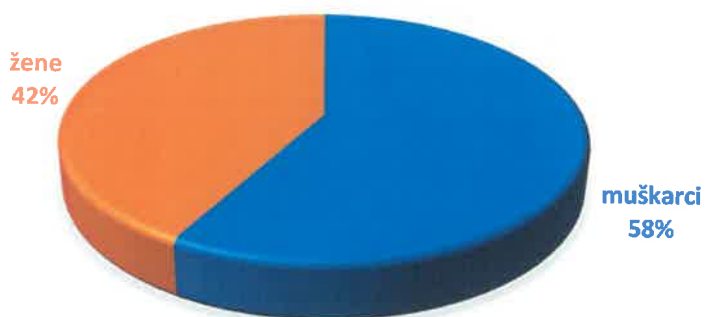
Ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca na rukovodećim razinama i u procesu donošenja odluka jedan je od temelja koji može osigurati bolje funkcioniranje demokratskog društva. Postojanje i pravilno funkcioniranje ravnopravnosti spolova jamstvo je da su pri kreiranju politike i vođenju društva u obzir uzete potrebe i interesi žena i muškaraca.

Lokalne vlasti moraju poticati uklanjanje stereotipa i prepreka na kojima se temelje nejednakosti u vezi sa statusom i položajem žena, poduzimanjem odgovarajućih mjera i usvajanjem svih potrebnih strategija i planova, a radi promicanja podjednakog sudjelovanja žena i muškaraca u procesu donošenja odluka.

U Gradu Šibeniku žene ravnopravno sudjeluju na rukovoditeljskim razinama. Grad Šibenik će nastaviti promicati ravnopravnu zastupljenost i položaj u rukovodećim i dužnosničkim strukturama jedinice lokalne samouprave. Nastaviti će poticati i uklanjanje stereotipa i prepreka na kojima se temelji nejednakost statusa i položaja žena, a koje dovode do nejednakog vrednovanja uloga žena u političkom, gospodarskom, društvenom i kulturnom smislu.

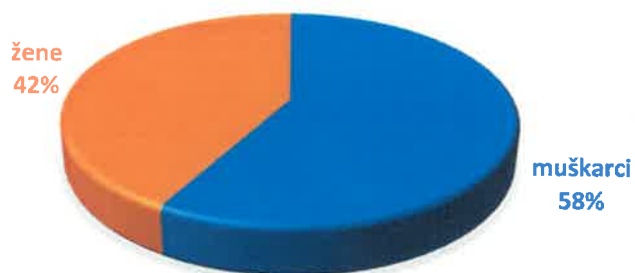
Ovim Planom definira se uspostavljanje rodne ravnopravnosti u tijelima koje donose odluke kao i donošenje mjera za poboljšanje rodne ravnoteže na svim razinama upravljanja i na vodećim položajima. Vodit će se računa da oba spola budu jednako zastupljena pri imenovanju članova/ica radnih tijela, povjerenstava, komisija te predstavnika Grada u tijelima javnih ustanova i trgovačkih društava kojima je osnivač Grad Šibenik.

Omjer muškaraca i žena u nadzornim odborima gradskih poduzeća



Slika 3. Distribucija prema spolu u nadzornim odborima gradskih poduzeća

Omjer muškaraca i žena na rukovodećim funkcijama u gradskim poduzećima i ustanovama



Slika 4. Distribucija prema spolu na rukovodećim funkcijama u gradskim poduzećima i ustanovama

OMJER MUŠKARACA I ŽENA U UPRAVNIM VIJEĆIMA JAVNIH USTANOVA



Slika 5. Distribucija prema spolu u Upravnim vijećima Javnih ustanova

CILJ	MJERA	POKAZATELJ	PROVEDBA
Rodna ravnoteža na rukovodećim razinama i u procesu donošenja odluka	Pri imenovanju u tijela jedinica lokalne samouprave i druge pravne osobe s javnim ovlastima, kao jedan od kriterija uzeti i ravnomjernu zastupljenost prema spolu	Ravnomjerna zastupljenost po spolu, min. 40% jednog spola	Gradonačelnik

5. MJERE PROTIV RODNO UTEMELJENOG NASILJA I DISKRIMINACIJE

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje jasno je definirano člankom 8. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17), i predstavlja diskriminaciju sukladno navedenom Zakonu. Svako spolno uznemiravanje i diskriminacija zabranjeni su u Gradu Šibeniku, te se smatraju neprihvatljivim oblikom ponašanja.

Gradska uprava Grada Šibenika dosad se nije susrela s neprimjerenim ponašanjem u smislu spolnog uznemiravanja i diskriminacije. Ovim Planom će se utvrditi mjere provođenja aktivnosti u svrhu prevencije i sprječavanja neprimjerenog ponašanja i sankcioniranja eventualnih slučajeva, uz maksimalno poštovanje privatnosti i diskrecije.

CIJLJ	MJERA	POKAZATELJ	PROVEDBA
Prevenција rodno utemeljenog nasilja i spolnog uznemiravanja	Informiranje zaposlenih o povjerljivoj osobi u Gradu Šibeniku	Informirano minimalno 50% zaposlenih o povjerljivoj osobi	Služba tajništva Grada
	Jačanje svijesti o potrebi prijave sumnje na spolno uznemiravanje ili diskriminaciju	Broj obavljenih razgovora sa djelatnicima	Povjerljiva osoba
Nepostojanje rodni h stereotipa	Podizanje svijesti o štetnoj ulozi rodni h stereotipa na postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca	Održano minimalno 1 predavanje godišnje o ravnopravnosti žena i muškaraca	Služba tajništva Grada

6. ZAKLJUČAK

Grad Šibenik izradio je Plan ravnopravnosti spolova kojim obuhvaća područja: ravnoteža privatnog i poslovnog života i organizacijska kultura, ravnotežu spolova u procesu donošenja odluka, ravnopravnost spolova pri zapošljavanju, usavršavanju i napredovanju u karijeri, uključivanje rodne dimenzije u sve aspekte poslovanja Gradske uprave Grada Šibenika, prevenciju rodno uvjetovanog nasilja, uključivo seksualno nasilje.

Plan ravnopravnosti spolova donosi Gradonačelnik Grada Šibenika i stupa na snagu danom donošenja te će biti objavljen u Službenom glasniku i na službenoj internetskoj stranici Grada.

U Šibeniku, 02. svibnja 2022. godine

Gradonačelnik

Željko Burić, dr. med.

