

PLAN
RAVNOPRAVNOSTI
SPOLOVA (PRS)
GENDER EQUALITY
PLAN (GEP)

AZRRI-Agencija za ruralni razvoj Istre d.o.o. Pazin

Sadržaj

I REPUBLIKA HRVATSKA I EUROPSKA UNIJA.....	3
A) UVOD.....	3
B) IZVORI PRAVA.....	3
II OPĆENITE NAPOMENE	7
A) BIOLOŠKE DATOSTI I KULTURNO/DRUŠTVENO NASLIJEĐE.....	7
III INICIJATIVA RODNE RAVNOPRAVNOSTI I DONOŠENJE PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA	7
IV POZADINA AZRRI-AGENCIJE ZA RURALNI RAZVOJ ISTRE D.O.O.	8
A) AZRRI - ZATEČENO STANJE	8
B) RAVNOPRAVNOST SPOLOVA NA TRŽIŠTU RADA I U UPRAVLJAČKIM STRUKTURAMA U REPUBLICI HRVATSKOJ	11
C) INTERNI MEHANIZMI AZRRI SADA	13
V RAZVOJ POLITIKA AGENCIJE U PODRUČJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI.....	14
A) CILJEVI	14
B) PROVEDBENE AKTIVNOSTI	15
VI ZAVRŠNE ODREDBE	19
VII PRILOZI	20

I REPUBLIKA HRVATSKA I EUROPSKA UNIJA

A) UVOD

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.

Ravnopravnost spolova jedna je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske (dalje u tekstu: RH) i jedna je od temelja za tumačenje Ustava RH. 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, zdravlju, javnom informiranju, socijalnoj politici, zapošljavanju, poduzetništvu, procesima odlučivanja, obiteljskim odnosima i sl. definirano je kao cilj RH.

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.

B) IZVORI PRAVA

Kada govorimo o institucionaliziranoj brizi za spolnu i rodnu ravnopravnost mislimo na sveobuhvatan okvir pravnih i političkih mjera - na zakonodavno uređenje ovog područja te na postojanje pravne regulative i različitih mehanizama koji će omogućiti postizanje zadovoljavajuće razine ravnopravnosti spolova u javnom i društvenom životu, koja se ostvaruje kroz europsko i nacionalno zakonodavstvo.

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:

- 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 porodijskog 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 raso ili etničko podrijetlo;
- Direktiva 2000/78/EC o općem okviru za jednakost u postupanju u radnim odnosima i struci;

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.

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.

U području antidiskriminacijskog prava relevantni nacionalni propisi su primarno:

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.

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.

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.

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.

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.*

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

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

kao i niz drugih propisa kojima se otklanjaju zapreke u praktičnom ostvarenju normi. Naime, da bi se postigla stvarna ravnopravnost spolova, potrebno je donijeti odgovarajuće pravne norme i osigurati njihovu djelotvornu provedbu u praksi.

RH je napravila značajan iskorak u području rodne ravnopravnosti obzirom na usvojeni zakonodavni okvir koji propisuje jednake mogućnosti i prilike za žene i muškarce, i koji mijenja percepciju unatoč naslijeđenim kulturnim faktorima, mentalitetu i običajima u našem društvu.

II OPĆENITE NAPOMENE

A) BIOLOŠKE DATOSTI I KULTURNO/DRUŠTVENO NASLIJEĐE

U pokušaju razumijevanja različitih prilika za žene i muškarce, valja poći od bioloških datosti koje žene određuju kao majke, a što za posljedicu ima da se žene u pravilu više od muškaraca brinu za egzistencijalno važne, neplaćene poslove, kao što su to briga za domaćinstvo i za djecu te posljedično češće, u odnosu na muške kolege, zbog trudnoće i korištenja prava s osnove roditeljstva izbjavaju s tržišta rada, što može dovesti do diskriminacije pri zapošljavanju, a kod već zaposlenih žena može imati utjecaja na iznos plaće, mogućnosti napredovanja, iznos mirovine. Sve to utječe na nepovoljniji položaj žena u društvu, pa tako nužno i u segmentu znanosti i visokog školstva. Posljednjih godina žene su postigle značajan napredak osiguravši ostvarenje svojih prava, a profiliranje žena u određenim strukama pokazalo se izrazito korisnim za cjelokupnu akademsku zajednicu. Iako muškarci još uvijek imaju vodeću ulogu u političkom, javnom i poslovnom životu, žene im stoje uz bok, a u određenim profesijama koje su donedavno bile rezervirane za pripadnike muškog spola, zauzimaju značajnu ulogu. Takvi su primjeri prisutni i u AZRRI-u, gdje žene aktivno i ravnopravno sudjeluju u stručnim, projektnim i razvojnim aktivnostima Agencije te preuzimaju odgovorne uloge u vođenju projekata, organizacijskih procesa i drugih aktivnosti važnih za razvoj ruralnog područja Istre.

III INICIJATIVA RODNE RAVNOPRAVNOSTI I DONOŠENJE PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

7

Rodna ravnopravnost temeljna je vrijednost Europske unije. Rodna ravnopravnost doprinosi istraživanju i inovacijama (R&I) poboljšavajući njihovu kvalitetu i relevantnost, privlačeći i zadržavajući više talenata te osiguravajući da svaka osoba može u najvećoj mogućoj mjeri ostvariti svoj potencijal.

U Europskom istraživačkom prostoru (ERA) ostvaren je vidljiv napredak prema rodnoj ravnopravnosti, no podaci pokazuju da još uvijek postoji značajan prostor za daljnji rad. Ciljevi rodne ravnopravnosti mogu se ostvariti jedino strukturnim pristupom promjenama u cijelom europskom sustavu istraživanja i inovacija, što podrazumijeva zajedničku predanost organizacija koje se bave istraživanjem i inovacijama, njihovih financijera, nacionalnih tijela i Europske komisije.

AZRRI ovim Planom uzima u obzir smjernice i nastojanja Europske komisije u području ravnopravnosti spolova te ima za cilj poduprijeti njihovu provedbu u skladu s pravnom osnovom programa **Horizon Europe (Obzor Europa)**, u kojem je ravnopravnost spolova dodatno ojačana kao horizontalni prioritet. Iako se obveza posjedovanja Plana ravnopravnosti spolova kao kriterija prihvatljivosti odnosi na određene kategorije pravnih subjekata, AZRRI ovaj okvir prepoznaje kao važan standard dobre institucionalne prakse te ga primjenjuje u mjeri primjerenoj svojoj organizacijskoj strukturi, djelatnostima i potrebama.

PRS predstavlja skup obveza i aktivnosti kojima je cilj promicanje rodne ravnopravnosti unutar organizacije kroz institucionalne i kulturne promjene. Pri izradi PRS-a potrebno je uključiti određene ključne elemente.

Uz navedene procesne zahtjeve, Smjernice Europske komisije prepoznaju i preporučena tematska područja koja organizacije mogu uključiti u svoje planove. Za AZRRI su, s obzirom na njegovu organizacijsku strukturu i područja djelovanja, posebno relevantna sljedeća tematska područja:

- ravnoteža između poslovnog i privatnog života te organizacijska kultura;
- rodna ravnoteža u vodstvu i donošenju odluka;
- rodna ravnopravnost pri zapošljavanju i napredovanju u karijeri;
- uključivanje rodne dimenzije u sadržaj istraživanja i obrazovanja;
- mjere protiv rodno uvjetovanog nasilja, uključujući seksualno uznemiravanje.

Učinkovit PRS trebao bi se temeljiti na modelu promjene kojim se identificiraju problemi koje organizacija želi riješiti, njihovi uzroci i željeni rezultati, uz definirane ciljeve, aktivnosti i pokazatelje za praćenje napretka. U njegovu provedbu trebala bi biti uključena cijela organizacija, od najvišeg rukovodstva do zaposlenika i relevantnih dionika, a PRS bi trebao predstavljati kontinuirani proces preispitivanja i unapređenja organizacijskih politika i praksi.

IV POZADINA AZRRI-AGENCIJE ZA RURALNI RAZVOJ ISTRE D.O.O.

A) AZRRI - ZATEČENO STANJE

AZRRI-Agencija za ruralni razvoj Istre d.o.o. Pazin regionalna je razvojna agencija osnovana s ciljem povezivanja javnog i privatnog sektora, provedbe razvojnih projekata te poticanja održivog razvoja ruralnih područja Istarske županije. Svojim djelovanjem AZRRI povezuje primarnu poljoprivrednu proizvodnju, preradu, gastronomiju, turizam i druge povezane djelatnosti te provodi programe usmjerene na valorizaciju, zaštitu i promociju autohtonih pasmina, lokalnih poljoprivredno-prehrambenih proizvoda, tradicijske gastronomije i kulturne baštine Istre. Posebno mjesto u radu Agencije zauzimaju programi očuvanja istarskih autohtonih pasmina, među kojima se ističe dugogodišnji Program očuvanja istarskog goveda - boškarina, kao i aktivnosti usmjerene na očuvanje istarske ovce, koze i magarca.

Edukacija i razvoj ljudskih potencijala predstavljaju važnu sastavnicu djelovanja AZRRI-a. U sklopu Agencije djeluje Edukacijski gastronomski centar Istre, regionalni centar koji povezuje poljoprivredni, ugostiteljski i turistički sektor te kroz stručne edukacije, radionice i druge aktivnosti doprinosi očuvanju i razvoju istarske gastronomije i visokokvalitetnih lokalnih proizvoda. Od 2014. do 2025. godine u njegovim je kulinarsko-edukativnim aktivnostima sudjelovalo više od 2.800 polaznika iz sektora ugostiteljstva i turizma, provedene su 264 gastronomske radionice, a u didaktičke kulinarske aktivnosti bilo je uključeno više od 400 ugostiteljskih objekata.

Kroz Centar za edukaciju, europsku i institucionalnu suradnju AZRRI provodi europske, nacionalne i regionalne projekte kojima povezuje dionike ruralnih područja, od poljoprivrednika, uzgajivača, poduzetnika, turističkog i ugostiteljskog sektora do tijela javne uprave, obrazovnih i istraživačkih institucija te organizacija civilnog društva. Tijekom više od dva desetljeća djelovanja Agencija je stekla značajno iskustvo u provedbi brojnih nacionalnih i međunarodnih projekata u područjima ruralnog razvoja, zaštite prirodne i kulturne baštine, okoliša i krajobraza, očuvanja autohtonih pasmina, promocije lokalnih poljoprivredno-prehrambenih proizvoda, gastronomije, održivog turizma, obrazovanja i inovacija.

Misija AZRRI-a usmjerena je na valorizaciju i promociju istarskih poljoprivrednih proizvoda i namirnica, njihovo povezivanje sa sektorima turizma, ugostiteljstva i hotelijerstva te zaštitu autohtonih pasmina kroz razvojne programe koji doprinose očuvanju života i gospodarske aktivnosti u ruralnim područjima Istre. Vizija Agencije je biti pozitivan primjer i pouzdan partner svima koji ulažu u razvoj ruralnih područja, pružati podršku poljoprivrednicima i lokalnom stanovništvu te kontinuirano doprinositi njihovom razvoju i kvaliteti života.

U okviru svoje politike kvalitete AZRRI se trajno obvezuje zaposlenicima osiguravati mogućnosti za učenje, osobni i profesionalni razvoj, poticati kvalitetnu komunikaciju i prepoznavati uspjeh, uz istodobnu brigu o zdravlju zaposlenika, zaštiti okoliša i odgovornosti prema široj društvenoj zajednici. S obzirom na raznolikost područja djelovanja Agencije, suradnju s velikim brojem javnih i privatnih dionika te sudjelovanje u europskim projektima i inicijativama, načela jednakih mogućnosti, nediskriminacije i ravnopravnosti spolova predstavljaju važan element njezina institucionalnog razvoja.

Donošenjem Plana ravnopravnosti spolova AZRRI dodatno potvrđuje svoju predanost stvaranju uključivog i pravednog radnog okruženja, jednakim mogućnostima za profesionalni razvoj i sudjelovanje u procesima odlučivanja te kontinuiranom unapređenju organizacijske kulture u skladu s europskim vrijednostima i načelima ravnopravnosti spolova. Plan ujedno predstavlja okvir za sustavnije praćenje postojećih praksi, prepoznavanje mogućih područja za unapređenje i definiranje konkretnih mjera kojima će se ravnopravnost spolova dodatno integrirati u unutarnje poslovanje i buduće razvojne aktivnosti Agencije.

Na dan 1. srpnja 2026. godine utvrđeni su sljedeći relevantni podaci:

- **Ukupan broj zaposlenih:** AZRRI zapošljava ukupno **32 osobe**, od čega **19 muškaraca (59,4 %)** i **13 žena (40,6 %)**.
- **Broj zaposlenih prema organizacijskim jedinicama / centrima:** prema dostavljenim podacima, u Upravi je zaposlen **1 muškarac**; u Općem sektoru, financijama i računovodstvu **4 žene**; u Centru za održivi razvoj stočarstva Istre **8 muškaraca i 2 žene**; u Centru za edukaciju, europsku i institucionalnu suradnju **6 žena**; u Centru za razvoj ruralnog poduzetništva **6 muškaraca i 1 žena**, a u Centru za maslinarstvo **4 muškarca**.
- **Broj zaposlenih prema vrsti radnog mjesta / razini odgovornosti:** direktor je **1 muškarac**; voditelja centara ima ukupno **5, od čega 3 muškarca i 2 žene**; viših stručnih savjetnika je **1 muškarac**; stručnih savjetnika **4 žene**; viših stručnih suradnika **5 žena**; stručnih suradnika ukupno **6, od čega 5 muškaraca i 1 žena**; viših referenata **9 muškaraca**, a referenata **1 žena**.
- **Rukovodeće i upravljačke pozicije:** muškarci čine **66,7 %**, a žene **33,3 %** osoba na rukovodećim pozicijama. Među voditeljima centara muškarci čine **60 %**, a žene **40 %**.
- **Sastav Uprave i Nadzornog odbora:** Upravu čini **100 % muškarac**, dok u Nadzornom odboru muškarci čine **60 %**, a žene **40 %** članova.
- **Zaposleni na neodređeno i određeno vrijeme:** među zaposlenima na neodređeno vrijeme muškarci čine **60 %**, a žene **40 %**. Među zaposlenima na određeno vrijeme muškarci i žene zastupljeni su jednako, odnosno po **50 %**.
- **Zaposleni s punim i nepunim radnim vremenom:** među zaposlenima s punim radnim vremenom muškarci čine **58 %**, a žene **42 %**. Među zaposlenima s nepunim radnim vremenom muškarci čine **100 %**.
- **Prosječna dob zaposlenika:** prosječna dob muškaraca iznosi **48,53 godine**, a žena **41,62 godine**.
- **Prosječno trajanje radnog staža u AZRRI-ju:** prosječno trajanje radnog staža muškaraca iznosi **13,26 godina**, a žena **8,77 godina**.
- **Novozaposleni u posljednjih pet godina:** u posljednjih pet godina zaposleno je ukupno **6 novih zaposlenika**, od čega **2 muškarca i 4 žene**.
- **Napredovanje ili prelazak na radno mjesto s višom razinom odgovornosti u posljednjih pet godina:** ukupno je napredovalo **6 zaposlenika**, od čega **1 muškarac i 5 žena**.
- **Sudjelovanje u edukacijama i stručnom usavršavanju tijekom 2025. i 2026. godine:** prema trenutačno evidentiranim podacima, u edukacijama i stručnom usavršavanju sudjelovalo je najmanje **17 zaposlenika**, od čega **6 muškarca i 11 žena**. *Ovaj podatak će se u budućnosti nadopuniti sa evidencijama edukacija zaposlenika pojedinih sektora.*
- **Korištenje roditeljnog, roditeljskog ili očinskog dopusta:** navedena prava koristilo je **5 muškaraca**, u prosječnom trajanju od **75 dana**, te **3 žene**, u prosječnom trajanju od **365 dana**.

Na temelju dostupnih podataka može se zaključiti da je ukupna rodna struktura zaposlenih u AZRRI-ju relativno uravnotežena, iako je udio muškaraca nešto veći. Određene razlike prisutne su među organizacijskim jedinicama i vrstama radnih mjesta, kao i na rukovodećim pozicijama, no podaci o novom zapošljavanju i napredovanju pokazuju pozitivan trend zastupljenosti žena te potvrđuju postojanje mogućnosti za njihov profesionalni razvoj unutar Agencije.

Podaci o vrsti radnog odnosa i sudjelovanju u stručnom usavršavanju ne upućuju na izražene razlike u položaju žena i muškaraca. Istodobno, razlike u korištenju roditeljskih prava i formalnom vrednovanju rada potrebno je promatrati u širem kontekstu te ih kontinuirano pratiti kroz dulje razdoblje.

U cjelini, raspoloživi podaci ne ukazuju na postojanje izraženih strukturnih neravnoteža ili sustavne nepovoljnije pozicije jednog spola. Ipak, analiza potvrđuje potrebu za kontinuiranim praćenjem rodne zastupljenosti, osobito na rukovodećim pozicijama, u području profesionalnog razvoja i stručnog usavršavanja, korištenja roditeljskih prava te vrednovanja rada, kako bi se očuvale postojeće dobre prakse i pravodobno prepoznala eventualna područja za dodatno unapređenje.

B) RAVNOPRAVNOST SPOLOVA NA TRŽIŠTU RADA I U UPRAVLJAČKIM STRUKTURAMA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Položaj žena i muškaraca na tržištu rada u Republici Hrvatskoj potrebno je promatrati ne samo kroz ukupnu zastupljenost u zaposlenosti, već i kroz vrstu zaposlenja, mogućnosti profesionalnog napredovanja, zastupljenost na rukovodećim položajima te razlike u primanjima.

Prema najnovijim podacima Državnog zavoda za statistiku, u 2025. godini u Republici Hrvatskoj bilo je prosječno oko 1,702 milijuna zaposlenih osoba, od čega približno 803 tisuće žena i 900 tisuća muškaraca. Žene su tako činile približno 47,2 %, a muškarci 52,8 % ukupnog broja zaposlenih. U usporedbi s 2023. i 2024. godinom vidljiv je nastavak rasta ukupne zaposlenosti, pri čemu se odnos zastupljenosti žena i muškaraca nije bitno promijenio.

Istodobno, pokazatelji tržišta rada i dalje ukazuju na određene razlike između žena i muškaraca. U 2025. godini stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 15 do 64 godine iznosila je prosječno 71,0 % za muškarce i 66,3 % za žene, dok je stopa aktivnosti u istoj dobnoj skupini iznosila 75,1 % za muškarce i 69,4 % za žene. Razlika u stopama zaposlenosti time i dalje pokazuje da su žene nešto slabije zastupljene u aktivnom dijelu tržišta rada.¹

¹ Žene i muškarci u Hrvatskoj 2026, Martio Vlajčević, Lidija Brković, Kristijan Jurić, Maja Marković, Aana Samaržija, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Zagreb, Ilica 3, p. p. 80.

Prema podacima DZS-a za 2023. godinu, u Republici Hrvatskoj bilo je približno 1,603 milijuna zaposlenih osoba, od čega oko 752 tisuće žena i 851 tisuća muškaraca. Žene su činile 46,9 %, a muškarci 53,1 % zaposlenih. Stopa zaposlenosti žena iznosila je 44,2 %, dok je kod muškaraca iznosila 54,4 %. Istodobno je stopa nezaposlenosti žena iznosila 6,6 %, a muškaraca 5,6 %. Podaci stoga pokazuju da, unatoč značajnoj zastupljenosti žena na tržištu rada, i dalje postoji razlika u razini njihove ekonomske aktivnosti i zaposlenosti u odnosu na muškarce.²

Razlike su posebno vidljive kada se promatra struktura zaposlenosti prema djelatnostima. U pravnim osobama u Republici Hrvatskoj žene su u 2023. činile 47,3 %, a muškarci 52,7 % zaposlenih. Međutim, pojedine djelatnosti pokazuju izrazitu rodnu segregaciju. Primjerice, žene su činile oko 80,1 % zaposlenih u obrazovanju te 78,0 % u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi, dok su u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu činile svega 28,9 % zaposlenih. U građevinarstvu njihov je udio iznosio samo 10,4 %.

Ovi podaci pokazuju da relativno uravnotežena zastupljenost žena i muškaraca u ukupnoj zaposlenosti ne znači nužno i jednaku zastupljenost u procesima donošenja odluka. Upravo zbog toga rodna ravnoteža na rukovodećim i upravljačkim položajima predstavlja jedno od važnih područja praćenja u okviru politika ravnopravnosti spolova.

Na razini Europske unije i dalje je vidljiva razlika u stopama zaposlenosti žena i muškaraca. U 2025. godini stopa zaposlenosti muškaraca u dobi od 20 do 64 godine na razini EU-a iznosila je 80,9 %, a žena 71,3 %. Eurostat pritom kontinuirano ukazuje i na činjenicu da su žene češće zaposlene s nepunim radnim vremenom te su izloženije određenim oblicima manje stabilnog zaposlenja.

Navedeni pokazatelji upućuju na to da se ravnopravnost spolova ne može promatrati isključivo kroz broj zaposlenih žena i muškaraca. Jednako su važni mogućnost pristupa rukovodećim funkcijama, sudjelovanje u donošenju odluka, profesionalni razvoj, uvjeti rada, sigurnost zaposlenja, jednake mogućnosti stručnog usavršavanja te usklađivanje poslovnog i privatnog života.

Za organizaciju poput AZRRI-a ovi podaci predstavljaju relevantan širi kontekst za procjenu vlastitog stanja. Internom analizom strukture zaposlenih prema spolu, zastupljenosti žena i muškaraca na rukovodećim i upravljačkim pozicijama, vrsti radnog odnosa, mogućnostima stručnog usavršavanja te korištenju prava povezanih s roditeljstvom i obiteljskim obvezama moguće je utvrditi postojeće stanje i definirati područja u kojima je potrebno održavati ili dodatno unapređivati ravnopravnost spolova.

² Žene i muškarci u Hrvatskoj 2024., Dubravka Rogić-Hadžalić; Lidija Brković; Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Zagreb, Ilica 3, p. p. 80.

C) INTERNI MEHANIZMI AZRRI SADA

U svom poslovanju AZRRI-Agencija za ruralni razvoj Istre d.o.o. Pazin posebnu pozornost posvećuje načelima ravnopravnosti, jednakih mogućnosti, zaštite dostojanstva radnika i nediskriminacije. Prava i obveze zaposlenika uređuju se u skladu s važećim nacionalnim zakonodavstvom i internim aktima Agencije, pri čemu se svim zaposlenicima nastoji osigurati jednako postupanje bez obzira na spol, rod, dob, nacionalnost, vjeru, obiteljski status, invaliditet ili druge osobne okolnosti.

U AZRRI-ju djeluje **Etičko povjerenstvo**, čija je uloga doprinositi očuvanju visokih etičkih standarda, profesionalnog i odgovornog ponašanja te zaštiti dostojanstva zaposlenika. Postojanje Etičkog povjerenstva predstavlja jedan od institucionalnih mehanizama kroz koje se mogu razmatrati pitanja vezana uz etičnost postupanja, međuljudske odnose, moguće oblike diskriminacije, neprimjerenog ponašanja ili druge situacije koje mogu utjecati na dostojanstvo i ravnopravnost zaposlenika.

Agencija u svom radu promiče organizacijsku kulturu temeljenu na međusobnom poštovanju, profesionalnosti, uključivosti i jednakim mogućnostima. Posebna pozornost posvećuje se osiguravanju jednakog pristupa zapošljavanju, stručnom usavršavanju, edukacijama, sudjelovanju u projektnim i drugim stručnim aktivnostima te mogućnostima profesionalnog razvoja. Pri raspodjeli poslova, uključivanju zaposlenika u projektne timove, edukacije, službena putovanja i druge oblike stručnog razvoja nastoji se primjenjivati načelo jednakog postupanja i vrednovanja prema stručnim kompetencijama, iskustvu i potrebama radnog mjesta.

AZRRI također podržava korištenje svih zakonom zajamčenih prava koja omogućuju zaposlenicima usklađivanje poslovnog i privatnog života, uključujući prava povezana s roditeljstvom, skrbi o djeci i drugim obiteljskim obvezama. Korištenje takvih prava ne smije predstavljati prepreku profesionalnom razvoju, uključivanju u aktivnosti Agencije ili napredovanju zaposlenika.

Jednake mogućnosti i ravnopravno sudjelovanje zaposlenika predstavljaju važan dio organizacijske kulture AZRRI-a. Agencija kroz svoje interne prakse, edukacijske aktivnosti, projektni rad i svakodnevno upravljanje ljudskim potencijalima nastoji stvarati radno okruženje u kojem se poštuju različitosti, sprječavaju svi oblici diskriminacije i uznemiravanja te potiče ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u svim područjima rada i procesima donošenja odluka.

Donošenjem Plana ravnopravnosti spolova AZRRI želi postojeće prakse i vrijednosti dodatno strukturirati i učiniti vidljivijima, uspostaviti sustavniji okvir za njihovo praćenje te, gdje je potrebno, definirati dodatne aktivnosti kojima će se nastaviti promicati ravnopravnost spolova, uključivost i jednake mogućnosti za sve zaposlenike.

V RAZVOJ POLITIKA AGENCIJE U PODRUČJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI

A) CILJEVI

Plan ravnopravnosti spolova AZRRI-a usmjeren je na očuvanje i daljnje unapređenje organizacijske kulture koja se temelji na ravnopravnosti, jednakim mogućnostima, nediskriminaciji, profesionalnosti, transparentnosti i zaštiti dostojanstva svih zaposlenika.

AZRRI ovim Planom nastoji postojeće dobre prakse dodatno strukturirati, učiniti ih vidljivima i uspostaviti okvir za njihovo sustavno praćenje i unapređenje. Ravnopravnost spolova pritom se promatra ne samo kroz brojčanu zastupljenost žena i muškaraca, nego i kroz jednake mogućnosti zapošljavanja, profesionalnog razvoja, sudjelovanja u odlučivanju, stručnog usavršavanja, usklađivanja poslovnog i privatnog života te uključivanja u projekte, programe i druge aktivnosti Agencije.

Dugoročni ciljevi AZRRI-a u području ravnopravnosti spolova:

- promicati ravnopravnost spolova kao sastavni dio organizacijske kulture i odgovornog upravljanja;
- osiguravati radno okruženje bez diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja te štiti dostojanstvo svih zaposlenika;
- osiguravati jednake mogućnosti ženama i muškarcima pri zapošljavanju, profesionalnom razvoju, stručnom usavršavanju i sudjelovanju u aktivnostima Agencije;
- poticati ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u rukovodećim ulogama i procesima donošenja odluka;
- omogućavati zaposlenicima korištenje prava povezanih s roditeljstvom i obiteljskim obvezama bez negativnog utjecaja na njihov profesionalni razvoj;
- promicati usklađivanje poslovnog i privatnog života žena i muškaraca;
- prema relevantnosti uključivati perspektivu ravnopravnosti spolova u europske, nacionalne i regionalne projekte, programe, edukacije i druge aktivnosti AZRRI-a;
- prikupljati i pratiti osnovne podatke prema spolu kako bi se pravodobno prepoznale eventualne neravnoteže ili područja koja zahtijevaju dodatno djelovanje;
- kontinuirano razvijati svijest zaposlenika o važnosti ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti i međusobnog poštovanja;
- pratiti nacionalne i europske politike te primjere dobre prakse u području ravnopravnosti spolova i, prema potrebi, primjenjivati ih u radu Agencije.

14

Na temelju navedenih ciljeva utvrđeno je pet strateških područja djelovanja:

1. Institucionalna kultura ravnopravnosti, jednakih mogućnosti i nediskriminacije;
2. Jednake mogućnosti pri zapošljavanju, profesionalnom razvoju i stručnom usavršavanju;
3. Rodna ravnoteža u vodstvu i procesima donošenja odluka;
4. Usklađivanje poslovnog i privatnog života;
5. Integriranje ravnopravnosti spolova u projekte, programe i aktivnosti AZRRI-a.

Praćenje provedbe, prikupljanje podataka, edukacija zaposlenika i kontinuirano unapređenje predstavljaju horizontalne mjere koje se primjenjuju na sva navedena strateška područja.

U okviru AZRRI-a imenovat će se Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, koje će djelovati unutar Etičkog povjerenstva, s obzirom na povezanost pitanja ravnopravnosti spolova s područjima etike, zaštite dostojanstva zaposlenika, jednakih mogućnosti i nediskriminacije. Zaključeno je da je, umjesto imenovanja jedne osobe zadužene za ravnopravnost spolova, prikladnije imenovati povjerenstvo sastavljeno od više članova kako bi se osigurao širi uvid u relevantna pitanja, zajedničko razmatranje mogućih izazova te kvalitetnija savjetodavna podrška zaposlenicima.

Povjerenstvo će zaposlenicima pružati informacije o pravima i dostupnim mehanizmima zaštite, pratiti pitanja rodne ravnopravnosti i provedbu Plana te, na temelju relevantnih podataka, prema potrebi predlagati Upravi AZRRI-j mjere za unapređenje postojećih politika i praksi. Predložene mjere mogu uključivati i prilagodbu internih akata i organizacijskih praksi radi daljnjeg razvoja ravnopravnog i uključivog radnog okruženja.

B) PROVEDBENE AKTIVNOSTI

Provedbene aktivnosti Plana ravnopravnosti spolova AZRRI-a definiraju se za četverogodišnje razdoblje od 2026. do 2030. godine, tijekom kojeg će se sustavno provoditi, pratiti i prema potrebi unapređivati mjere utvrđene u okviru pojedinih strateških područja.

STRATEŠKO PODRUČJE 1. Institucionalna kultura ravnopravnosti, jednakih mogućnosti i nediskriminacije

<i>Element</i>	<i>Sadržaj</i>
<i>Cilj</i>	Održavati i razvijati organizacijsku kulturu koja se temelji na ravnopravnosti spolova, jednakim mogućnostima, međusobnom poštovanju, uključivosti i zaštiti dostojanstva zaposlenika.
<i>Očekivani rezultat / pokazatelj uspjeha</i>	Zaposlenici su upoznati s načelima ravnopravnosti i nediskriminacije te dostupnim mehanizmima zaštite. Nulta tolerancija prema diskriminaciji, uznemiravanju i seksualnom uznemiravanju. Plan ravnopravnosti spolova javno je dostupan.
<i>Ciljana skupina</i>	Svi zaposlenici AZRRI-a, rukovodeće osobe i članovi tijela Agencije.
<i>Aktivnosti / mjere</i>	Objavljivanje Plana ravnopravnosti spolova na službenoj mrežnoj stranici AZRRI-a. Informiranje zaposlenika o sadržaju Plana i njihovim pravima. Promicanje kulture međusobnog poštovanja i nediskriminacije. Korištenje postojećih institucionalnih mehanizama, uključujući Etičko povjerenstvo, za razmatranje pitanja povezanih s etičnošću, dostojanstvom i jednakim postupanjem. Periodično razmatranje potrebe za dopunom internih akata.
<i>Odgovorna tijela / osobe</i>	Etičko povjerenstvo; Opći sektor, financije i računovodstvo.
<i>Vrijeme provedbe</i>	Kontinuirano tijekom važenja Plana.

STRATEŠKO PODRUČJE 2. Jednake mogućnosti pri zapošljavanju, profesionalnom razvoju i stručnom usavršavanju

<i>Element</i>	<i>Sadržaj</i>
Cilj	Osiguravati jednake mogućnosti ženama i muškarcima pri zapošljavanju, profesionalnom razvoju, stručnom usavršavanju i uključivanju u aktivnosti Agencije.
Očekivani rezultat / pokazatelj uspjeha	Postupci zapošljavanja i profesionalnog razvoja temelje se na stručnim kompetencijama i objektivnim kriterijima. Žene i muškarci imaju ravnopravan pristup edukacijama, stručnom usavršavanju, projektnim aktivnostima i drugim mogućnostima profesionalnog razvoja.
Ciljana skupina	Svi zaposlenici AZRRI-a te kandidati i kandidatkinje za zapošljavanje.
Aktivnosti / mjere	Primjena rodno neutralnih i nediskriminatorskih kriterija pri zapošljavanju. Praćenje strukture zaposlenika prema spolu i vrsti radnog mjesta. Omogućavanje ravnopravnog pristupa edukacijama, stručnom usavršavanju, konferencijama, službenim putovanjima i drugim oblicima razvoja kompetencija. Praćenje sudjelovanja žena i muškaraca u stručnim i projektnim aktivnostima.
Odgovorna tijela / osobe	Voditelji Centara unutar društva; Opći sektor, financije i računovodstvo.
Vrijeme provedbe	Kontinuirano, uz periodičnu analizu podataka.

16

STRATEŠKO PODRUČJE 3. Rodna ravnoteža u vodstvu i procesima donošenja odluka

<i>Element</i>	<i>Sadržaj</i>
Cilj	Promicati ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca na rukovodećim položajima i u procesima donošenja odluka.
Očekivani rezultat / pokazatelj uspjeha	Očuvana ili poboljšana ravnoteža spolova na rukovodećim pozicijama, u projektnim timovima, povjerenstvima i drugim tijelima u kojima AZRRI može utjecati na njihov sastav. Jednake mogućnosti za preuzimanje poslova s većom razinom odgovornosti.
Ciljana skupina	Svi zaposlenici AZRRI-a, posebice zaposlenici koji sudjeluju u rukovođenju, odlučivanju i vođenju projekata.
Aktivnosti / mjere	Periodično praćenje rodne strukture rukovodećih pozicija. Praćenje zastupljenosti žena i muškaraca u projektnim timovima, radnim skupinama i povjerenstvima. Poticanje ravnopravnog uključivanja zaposlenika u procese donošenja odluka i preuzimanje odgovornijih poslova. U slučaju uočene značajnije i dugotrajnije podzastupljenosti jednog spola, razmatranje razloga i mogućih korektivnih mjera.
Odgovorna tijela / osobe	Uprava AZRRI-a; voditelji Centara unutar društva.
Vrijeme provedbe	Kontinuirano; analiza jednom godišnje.

STRATEŠKO PODRUČJE 4. Usklađivanje poslovnog i privatnog života

<i>Element</i>	<i>Sadržaj</i>
Cilj	Podržavati zaposlenike u usklađivanju profesionalnih, obiteljskih i privatnih obveza te omogućavati ravnopravno korištenje prava povezanih s roditeljstvom i skrbi.
Očekivani rezultat / pokazatelj uspjeha	Zaposlenici su upoznati sa svojim pravima i mogu ih koristiti bez negativnog utjecaja na profesionalni razvoj. Ženama i muškarcima osigurani su jednaki uvjeti za korištenje roditeljskih i drugih zakonskih prava.
Ciljana skupina	Svi zaposlenici AZRRI-a.
Aktivnosti / mjere	Informiranje zaposlenika o pravima povezanim s roditeljskim i očinskim dopustom te drugim pravima povezanim s obiteljskim obvezama. Omogućavanje korištenja zakonom zajamčenih prava bez diskriminacije ili nepovoljnog postupanja. Prema organizacijskim mogućnostima, primjena fleksibilnih rješenja koja olakšavaju usklađivanje poslovnog i privatnog života. Praćenje korištenja relevantnih prava prema spolu uz zaštitu osobnih podataka.
Odgovorna tijela / osobe	Voditelji Centara unutar društva
Vrijeme provedbe	Kontinuirano.

17

STRATEŠKO PODRUČJE 5. Integriranje ravnopravnosti spolova u projekte, programe i aktivnosti AZRRI-a

<i>Element</i>	<i>Sadržaj</i>
Cilj	Prema relevantnosti uključivati perspektivu ravnopravnosti spolova u planiranje i provedbu projekata, programa, edukacija i razvojnih aktivnosti Agencije.
Očekivani rezultat / pokazatelj uspjeha	Jednake mogućnosti sudjelovanja žena i muškaraca u aktivnostima AZRRI-a. Rodna perspektiva razmotrena je u projektima i aktivnostima u kojima je relevantna za temu, ciljne skupine ili očekivane rezultate. Podaci o sudionicima prema spolu prikupljaju se kada je to primjereno i potrebno.
Ciljana skupina	Zaposlenici AZRRI-a, projektni partneri i vanjski dionici, uključujući poljoprivrednike, uzgajivače, poduzetnike, stručnjake, predstavnike javnog sektora, sudionike edukacija i druge korisnike aktivnosti AZRRI-a.
Aktivnosti / mjere	Razmatranje rodne perspektive pri pripremi projektnih prijedloga i aktivnosti kada je ona relevantna. Osiguravanje jednakih mogućnosti sudjelovanja žena i muškaraca u edukacijama, radionicama, događanjima i drugim aktivnostima. Prema potrebi prikupljanje podataka o sudionicima razvrstanih prema spolu. Promicanje ravnopravnosti i uključivosti u komunikacijskim i promotivnim aktivnostima Agencije. Razmjena dobrih praksi s projektnim partnerima

**Odgovorna
tijela / osobe**

**Vrijeme
provedbe**

i drugim institucijama.

Centar za edukaciju, europsku i institucionalnu suradnju; Voditelji Centara unutar društva

Kontinuirano, tijekom pripreme i provedbe projekata i drugih aktivnosti.

HORIZONTALNE MJERE: Praćenje, edukacija i kontinuirano unapređenje

Praćenje, edukacija i kontinuirano unapređenje primjenjuju se horizontalno na svih pet strateških područja Plana.

<i>Element</i>	<i>Sadržaj</i>
Cilj	Osigurati sustavno praćenje provedbe Plana, podizanje svijesti zaposlenika i kontinuirano unapređenje politika i praksi ravnopravnosti spolova.
Očekivani rezultat / pokazatelj uspjeha	Redovito praćenje relevantnih podataka prema spolu; provedene planirane aktivnosti; zaposlenici informirani o pitanjima ravnopravnosti spolova; utvrđene potrebe za eventualnim dodatnim mjerama.
Ciljana skupina	Svi zaposlenici AZRRI-a i osobe odgovorne za provedbu pojedinih mjera.
Aktivnosti / mjere	Prikupljanje osnovnih podataka o zaposlenicima prema spolu. Godišnji pregled provedbe aktivnosti iz Plana. Praćenje promjena u relevantnom nacionalnom i europskom zakonodavnom i strateškom okviru. Organiziranje ili omogućavanje sudjelovanja u edukacijama i aktivnostima podizanja svijesti o ravnopravnosti, nediskriminaciji i nesvjesnim predrasudama. Predlaganje izmjena ili novih aktivnosti kada praćenje pokaže potrebu za njima. Periodično ažuriranje Plana.
Odgovorna tijela / osobe	Uprava AZRRI-a; voditelji Centara unutar društva; Etičko povjerenstvo i druge nadležne osobe ovisno o području.
Vrijeme provedbe	Kontinuirano, uz pregled provedbe jednom godišnje.

VI ZAVRŠNE ODREDBE

Plan ravnopravnosti spolova AZRRI-Agencije za ruralni razvoj Istre d.o.o. Pazin izrađuje se kao službeni institucionalni dokument kojim Agencija dodatno potvrđuje svoju predanost načelima ravnopravnosti spolova, jednakih mogućnosti, nediskriminacije i uključivog radnog okruženja.

Plan će biti javno dostupan i objavljen na službenoj mrežnoj stranici AZRRI-a, čime će zaposlenicima, projektnim partnerima, dionicima i široj javnosti biti omogućen jednostavan pristup dokumentu i informacijama o ciljevima, mjerama i aktivnostima koje Agencija provodi u području ravnopravnosti spolova.

Objavom Plana na mrežnoj stranici AZRRI osigurava transparentnost svojih aktivnosti te vidljivost institucionalne predanosti ravnopravnosti spolova. Plan će predstavljati okvir za praćenje postojećeg stanja, definiranje ciljeva i provedbu konkretnih aktivnosti usmjerenih na očuvanje i daljnje unapređenje jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim područjima rada Agencije.

VII PRILOZI

AZRRI Agencija za ruralni razvoj Istre d.o.o. Pazin

Prof. ulica Tugomila Ujčića 1

52 000 Pazin

Naš broj: 1-01/01/26-20

Pazin, 25.08.2026.

Na temelju članka 45. i 47. Odluke o osnivanju Trgovačkog društva AZRRI – Agencija za ruralni razvoj Istre d.o.o. Pazin (u daljnje tekstu AZRRI d.o.o. Pazin) te Etičkog kodeksa prihvaćenog na 5. sjednici Nadzornog odbora AZRRI d.o.o. Pazin od 22.12.2014., direktor Društva AZRRI d.o.o. Pazin dana 25.08.2026. godine donosi

**ODLUKU
O IZBORU ČLANOVA ETIČKOG POVJERENSTVA ZA AZRRI D.O.O. PAZIN**

Članak 1.

Članovima Etičkog Povjerenstva AZRRI d.o.o. Pazin imenuju se:

1. Sara Blašković, predsjednica
2. Martina Merklin, član
3. Katja Santro

Članak 2.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se na službenim web stranicama Društva AZRRI d.o.o. Pazin.



Direktor
Igor Merlić



AZRRI
agencija za ruralni razvoj Istre

Na temelju članka 34. Odluke o osnivanju Trgovačkog društva AZRRI – Agencija za ruralni razvoj Istre d.o.o. Pazin, Nadzorni odbor na 1. Konstituirajućoj sjednici održanoj dana 28.08.2026. godine donio je slijedeću

**ODLUKU
O USVAJANJU PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
AZRRI - AGENCIJE ZA RURALNI RAZVOJ ISTRE D.O.O. PAZIN**

Članak 1.

Ravnopravnost spolova jedno je od temeljnih načela pravne stečevine Europske unije, a osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanje spolne diskriminacije opći cilj i sastavni dio svih njezinih programa i politika.

Nadzorni odbor AZRRI-Agencije za ruralni razvoj Istre d.o.o. Pazin na svojoj 1. sjednici dobio je na uvid izrađeni Plan o ravnopravnosti spolova AZRRI – Agencije za ruralni razvoj Istre d.o.o. Pazin, kolovoz 2026.

Članak 2.

Nadzorni odbor usvaja Plan ravnopravnosti spolova.

Članak 3.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Pazin, dana 28.08.2026. godine
Broj: 1-02/08/26-5

**PREDSJEDNIK
NADZORNOG ODBORA**



Tulio Demetlika