PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Udruga 4 GRADA DRAGODID

Udruga 4 GRADA DRAGODID (u daljnjem tekstu: Udruga) posvećena je promicanju ravnopravnosti, uključenosti i raznolikosti u svojim aktivnostima, projektima i unutarnjem radu. Ovaj Plan ravnopravnosti spolova predstavlja našu službenu politiku i predanost osiguravanju poticajnog radnog okruženja lišenog bilo kakvog oblika diskriminacije.

I. TEMELJI

Ovaj dokument je službeno usvojen od strane vodstva Udruge, objavljen je na našim internetskim stranicama i dostupan je javnosti.

Udruga imenuje predsjednicu Anitu Trojanović kao koordinatoricu za ravnopravnost spolova koja prati provedbu ovog Plana i služi kao prva točka kontakta za sva pitanja ili prijave.

Udruga jednom godišnje radi internu analizu strukture članstva, zaposlenika i vodstva razvrstanu po spolu/rodu. Ti se podaci koriste za izradu kratkog godišnjeg izvješća Skupštini.

Članovi vodstva i projektni timovi redovito se informiraju o važnosti ravnopravnosti spolova, prepoznavanju nesvjesnih pristranosti te stvaranju uključive atmosfere na radionicama i terenima.

II. SADRŽAJNI CILJEVI I MJERE

1. Ravnoteža poslovnog i privatnog života te organizacijska kultura: Prilikom planiranja sastanaka, suhozidnih radionica i terenskih istraživanja, Udruga uvažava privatne i obiteljske obveze svojih članova i suradnika (fleksibilno vrijeme, pravovremeno planiranje).

2. Rodna ravnoteža u vodstvu i donošenju odluka: Udruga aktivno potiče ravnomjernu zastupljenost žena i muškaraca u upravnim tijelima Udruge (Skupština, Upravni odbor) te na voditeljskim pozicijama pojedinih projekata.

3. Ravnopravnost pri zapošljavanju i napredovanju: Svi natječaji za posao ili angažman na projektima temelje se isključivo na stručnim kompetencijama i vještinama, uz transparentne kriterije koji onemogućuju rodnu diskriminaciju.

4. Integracija rodne dimenzije u aktivnosti i istraživanja: U sklopu dokumentiranja i istraživanja suhozidne baštine, Udruga će, gdje god je to primjenjivo, osvijestiti i istaknuti povijesnu i suvremenu ulogu žena u očuvanju baštine i ruralnom životu.

5. Mjere protiv rodno uvjetovanog nasilja i seksualnog uznemiravanja: Udruga ima nultu stopu tolerancije prema bilo kojem obliku verbalnog, fizičkog ili seksualnog uznemiravanja. Svaka prijava rješava se hitno, povjerljivo i u skladu sa zakonom.

Palje Brdo, 16.4.2025.

Anita Trojanović, predsjednica

GENDER EQUALITY PLAN

4 GRADA DRAGODID association

4 GRADA DRAGODID association (hereinafter: the Association) is dedicated to promoting equality, inclusion, and diversity in all its activities, projects, and internal operations. This Gender Equality Plan represents our official policy and commitment to ensuring a supportive working environment free from any form of discrimination.

I. CORE REQUIREMENTS

This document has been officially adopted by the leadership of the Association, published on our website, and made available to the public.

The Association appoints its President, Anita Trojanović, as the Gender Equality Coordinator, who monitors the implementation of this Plan and serves as the primary point of contact for any inquiries or reports.

Once a year, the Association conducts an internal analysis of its membership, employees, and leadership structure, sex/gender-disaggregated. This data is used to compile a brief annual report for the General Assembly.

Leadership members and project teams are regularly informed about the importance of gender equality, recognizing unconscious biases, and creating an inclusive atmosphere during workshops and field research.

II. THEMATIC OBJECTIVES AND MEASURES

1. Work-life balance and organizational culture: When planning meetings, dry stone walling workshops, and field research, the Association respects the private and family commitments of its members and collaborators (flexible hours, timely scheduling).

2. Gender balance in leadership and decision-making: The Association actively encourages balanced representation of women and men within its governing bodies (General Assembly, Management Board) and in project leadership positions.

3. Gender equality in recruitment and career progression: All job openings or project engagements are based exclusively on professional competencies and skills, utilizing transparent criteria that prevent any gender-based discrimination.

4. Integration of the gender dimension into activities and research: As part of documenting and researching dry stone heritage, the Association will, wherever applicable, recognize and highlight the historical and contemporary role of women in heritage preservation and rural life.

5. Measures against gender-based violence including sexual harassment: The Association has a zero-tolerance policy toward any form of verbal, physical, or sexual harassment. Every report is handled urgently, confidentially, and in accordance with the law.

Palje Brdo, April 16, 2025

Anita Trojanović, President