

POMORSKA ŠKOLA ZADAR
A.Kuzmanića 1, Zadar

Klasa:602-03/06-02/250
Ur.br.: 2198-1-67-06-02
U Zadru, 05. lipnja 2006.

PLAN DJELOVANJA ZA PROMICANJE I USPOSTAVLJANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Članak 1.

Ovim Planom razrađuju se opće odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 116/03) s ciljem zaštite i promicanja ravnopravnosti spolova kao temeljnih vrijednosti ustavnog poretka Republike Hrvatske, te se uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce unutar Pomorske škole Zadar (U daljnjem tekstu: Škola).

Članak 2.

Temelj za izradu Plana čini analiza položaja žena i muškaraca u Školi. U Školi je trenutno zaposleno 48 osoba, od toga 20 muškaraca i 28 žena.

Članak 3.

Temeljem članka 2. utvrđeno je da je zastupljenost oba spola približno jednaka, čemu će se i dalje težiti na način:

- da se u natjecajima za radna mjesta stavlja napomena da se mogu javljati osobe oba spola
- da se prilikom izbora kandidata za radno mjesto dà prednost osobi koja ispunjava tražene uvjete i postigne najbolje rezultate u postupku odabira kandidata, bez obzira na spol.

Članak 4.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa u Školi donosi Ravnatelj.

Ravnatelj je dužan, kod donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa, voditi brigu o podjednako zastupljenosti žena i muškaraca u ukupnom broju zaposlenika Škole.

Članak 5.

U cilju zaštite dostojanstva radnika/ca za vrijeme obavljanja posla poslodavac je osigurao uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Poslodavac osobito vodi računa pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika/ca različitim oblicima uznemiravanja, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera, što je regulirao Pravilnikom o radu.

Članak 6.

Ravnatelj Škole ovlašten je primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika/ca.

Postupak rješavanja pritužbi je hitan.

Ravnatelj je dužan ispitati svaki navod radnika/ce, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo radnika/ce.

Ravnatelj će također zatražiti izjašnjenje osobe u odnosu na koju je podnesena pritužba, s ciljem utvrđivanja načina i okolnosti uznemiravanja te izvođenja dokaza u svrhu utvrđivanja svih relevantnih činjenica.

O svim provedenim radnjama sastavlja se zapisnik.

Članak 7.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze zbog čega će poslodavac, u odnosu na radnike/ce za koje utvrdi da su tako postupali prema osobi koja je podnijela pritužbu, poduzeti potrebne mjere.

Članak 8.

Poslodavac će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika/ce (npr. drugačiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.)

Članak 9.

Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika/ce poslodavac će takvoj osobi dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 10.

Ako se radi o blažem obliku uznemiravanja i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, poslodavac će takvoj osobi dati strogo upozorenje i opomenu.

Članak 11.

Ukoliko se pritužba odnosi na radnika/cu drugog poslodavca ravnatelj je dužan bez odgode obavijestiti dotičnog poslodavca i zabraniti daljnji doticaj s uznemiravanom osobom.

Članak 12.

Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da osoba koja je podnijela pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Članak 13.

Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbi radnika/ca predstavljaju tajnu te se istima rukuje na ančin i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka.

Povreda tajnosti takvih podataka predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 14.

Svim radnicima/cama se osiguravaju jednaki uvjeti za napredovanje na poslu i pristup svim vrstama stručnog obrazovanja i usavršavanja za rad.

RAVNATELJ ŠKOLE:
Svetko Perković, dipl. ing.