

Na temelju članka 17. Izjave o osnivanju društva s ograničenom odgovornošću Odašiljači i veze, uz odobrenje Ureda za ravnopravnost spolova Vlade RH Uprava Odašiljača i veza d.o.o. na svojoj 2026/010 sjednici, održanoj 20. ožujka 2026. usvojila je

PLAN DJELOVANJA ZA PROMICANJE I USPOSTAVLJANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Odašiljača i veza
za razdoblje 2026. – 2030.

Sadržaj

1. OPĆE ODREDBE	3
1.1. Svrha i značaj	3
1.2. Zakonski i strateški okvir	3
1.3. Obveza i odgovornost Društva	4
2. ANALIZA TRENUTAČNOG STANJA	4
2.1. Struktura zaposlenih prema spolu	5
2.2. Zastupljenost žena i muškaraca na upravljačkim i rukovodećim pozicijama	6
2.3. Pristup zapošljavanju, profesionalnom razvoju i napredovanju	8
2.3.1. Pregled politika i prakse zapošljavanja	8
2.3.2. Usporedba stručnog usavršavanja i napredovanja među spolovima.....	8
2.4. Usklađivanje poslovnog i privatnog života	8
2.5. Ravnopravnost u plaćama i nagrađivanju	9
3. CILJEVI PLANA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA.....	10
4. NAČIN PROVEDBE.....	11
5. NAČIN PROVEDBE I ODGOVORNE OSOBE.....	15
6. METODE NADZIRANJA.....	15
7. PLAN PROGRAMA IZOBRAZBE O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA	15
8. ZAVRŠNE ODREDBE	16

1. OPĆE ODREDBE

1.1. Svrha i značaj

Planom djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova Odašiljača i veza za razdoblje 2026.–2030. (u daljnjem tekstu: Plan) definira se strateški okvir i operativne mjere za promicanje jednakih mogućnosti za žene i muškarce, s ciljem razvoja uključivog, sigurnog i pravednog radnog i društvenog okruženja. Plan se temelji na načelima jednakosti, zabrane diskriminacije i ravnopravnog pristupa svim resursima i prilikama.

Izrazi koji se koriste u Planu, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i jednako se odnose i na muški i na ženski rod.

1.2. Zakonski i strateški okvir

Plan je izrađen sukladno odredbama:

- Ustava Republike Hrvatske (*Narodne novine* 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), koji jamči ravnopravnost spolova i zabranu diskriminacije
- Zakona o ravnopravnosti spolova (*Narodne novine* 82/08, 69/17)
- Zakona o radu (*Narodne novine* 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)
- Zakona o suzbijanju diskriminacije (*Narodne novine* 85/08, 112/12)
- Komunikacije Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija – Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025. (COM(2020) 152 final, 5.3.2020.)
- nacionalnih dokumenata Vlade Republike Hrvatske (Ured za ravnopravnost spolova) – <https://ravnopravnost.gov.hr/pristup-informacijama/strateski-i-zakonodavni-okvir-2039/strateski-i-zakonodavni-okvir-za-ravnopravnost-spolova/nacionalni-propisi/2063>
- preporuka, smjernica i direktiva Europske unije, posebice u vezi s rodnom ravnotežom, zapošljavanjem i jednakim plaćama:
 - 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 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 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 rasno ili etičko podrijetlo
 - Direktiva 2000/78/EC o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje u području zapošljavanja i rada
 - Direktiva 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja
- internih akata Odašiljača i veza (u daljem tekstu: Društvo):

- Pravilnik o radu od 7. lipnja 2023. koji definira osiguranje uvjeta rada u kojima radnik neće biti izložen uznemiravanju i spolnom uznemiravanju, imenovanje osoba za zaštitu dostojanstva radnika te odredbe o povredama obveza iz radnih odnosa koje se odnose na uznemiravanje ili spolno uznemiravanje
- Pravilnik o praćenju usklađenosti poslovanja od 30. travnja 2025.
- Kolektivni ugovor za radnike u Odašiljačima i vezama sadrži odredbe o zaštiti dostojanstva te uznemiravanju i spolnom uznemiravanju, kao i obvezu promicanja odnosa u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika
- Etički kodeks od 7. travnja 2020. koji definira zabranu uporabe sustava za slanje poruka koje uznemiravaju i diskriminiraju, odnos prema radnicima bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, uključujući i spol, te zabranjuje seksualni ili bilo koji drugi oblik uznemiravanja radnika
- Odluka Uprave o imenovanju povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika od 28. lipnja 2023., imenovane dvije osobe različitog spola u skladu sa zakonom
- Odluka Uprave o imenovanju povjerenika za etiku od 23. prosinca 2020.

1.3. Obveza i odgovornost Društva

Društvo ima zakonsku i društvenu odgovornost za osiguravanje ravnopravnosti spolova. Ovaj Plan predstavlja formalizirani pristup usklađen s važećim zakonodavnim i strateškim obvezama te iskazuje institucionalnu opredijeljenost prema jednakosti i uključivosti.

2. ANALIZA TRENUTAČNOG STANJA

U skladu s kontinuiranim razvojem i prilagodbom tržišnim uvjetima Društvo bilježi stabilan rast u svom osnovnom području djelovanja — glavni je pružatelj nacionalne strateške komunikacijske infrastrukture koja korisnicima nudi pouzdane digitalne mreže i platforme za odašiljanje i prijenos signala, distribuciju sadržaja te prijenos podataka svjetlovodnom mrežom za ključne usluge.

Struktura radnika odražava raznolikost i stručnost koji osiguravaju inkluzivno radno okruženje. Iako Društvo bilježi većinsku zastupljenost muškaraca u radnom okruženju, u zadnjih nekoliko godina poduzete su mjere, a u planu su i dodatne mjere koje će poticati inkluzivnost i raznolikost kako bi se dugoročno stvorio uravnoteženiji kolektiv.

Obrazovna razina radnika dodatno je snažan pokazatelj profesionalne orijentacije Društva. Većina radnika posjeduje visoku stručnu spremu, dok se sve veći broj radnika odlučuje na daljnje usavršavanje i stručne certifikate u skladu s tehnološkim i industrijskim promjenama.

Kombinacija raznolike radne snage, stručnog obrazovanja i jasne poslovne strategije osigurava Društvu stabilnu poziciju i spremnost za buduće izazove.

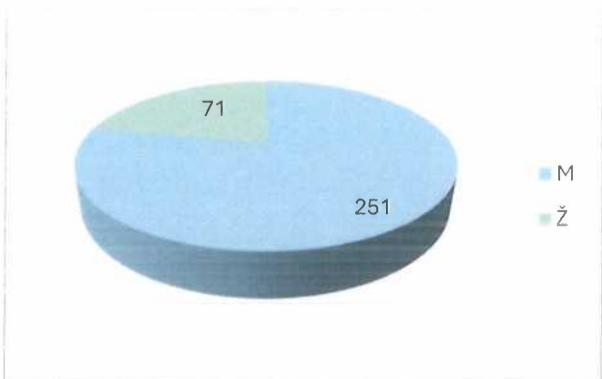
Društvo na dan 31. prosinca 2025. broji 349 zaposlenika, od koji je 76 žena (21,78 %) i 273 muškaraca (78,22 %). Na neodređeno vrijeme zaposleno je 345 radnika (98,8 %), dok su 4 radnika zaposlena na određeno vrijeme (0,2 %). Upravu Društva čini član Uprave - direktor (M). Nadzorni i Revizijski odbor Društva sastoj se od po tri člana – NO (3 M) i RO (2 Ž i 1 M).

U razdoblju od 2023. do 2025. povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika nisu zaprimili ni jednu pritužbu radnika koja se odnosila na spolno uznemiravanje i spolnu diskriminaciju.

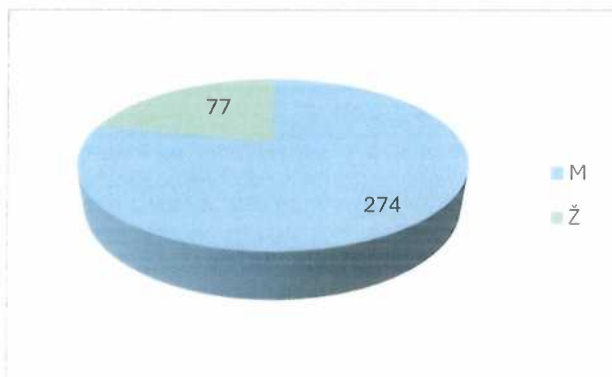
Slijede grafički prikazi strukture zaposlenika prema spolu u razdoblju od 2023. do prosinca 2025., kao i drugi pokazatelji bitni za područje ravnopravnosti spolova.

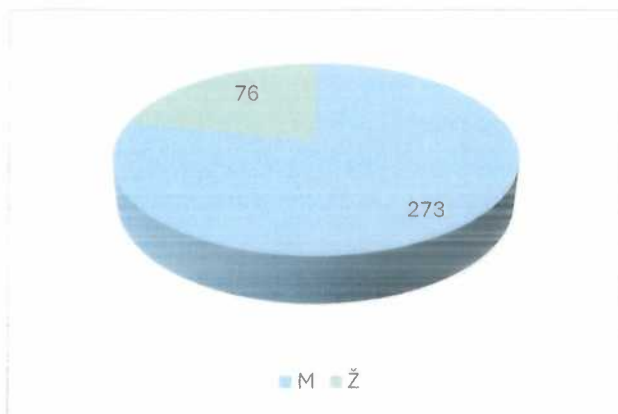
2.1. Struktura zaposlenih prema spolu

Prikaz 1. Struktura zaposlenih prema spolu na dan 31. prosinca 2023.



Prikaz 2. Struktura zaposlenih prema spolu na dan 31. prosinca 2024.

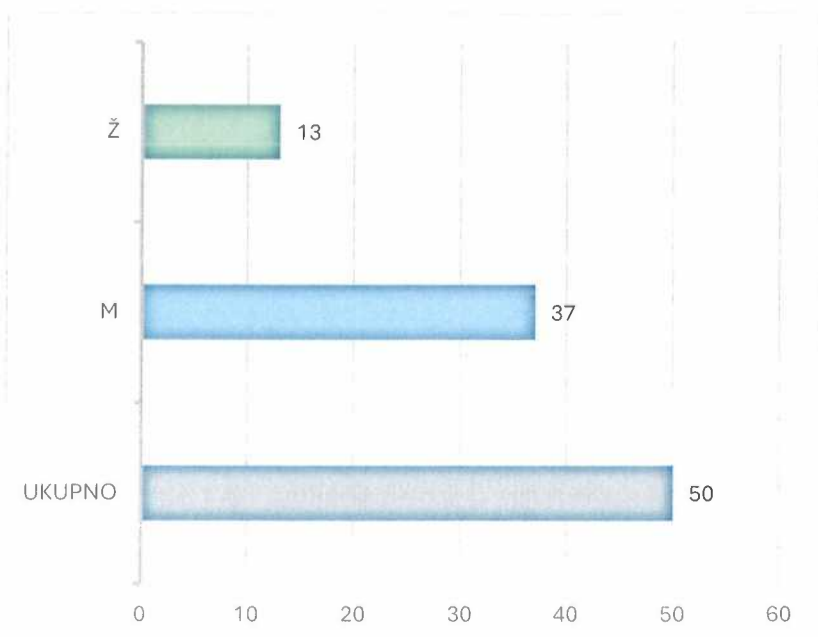


Prikaz 3. Struktura zaposlenih prema spolu na dan 31. prosinca 2025.

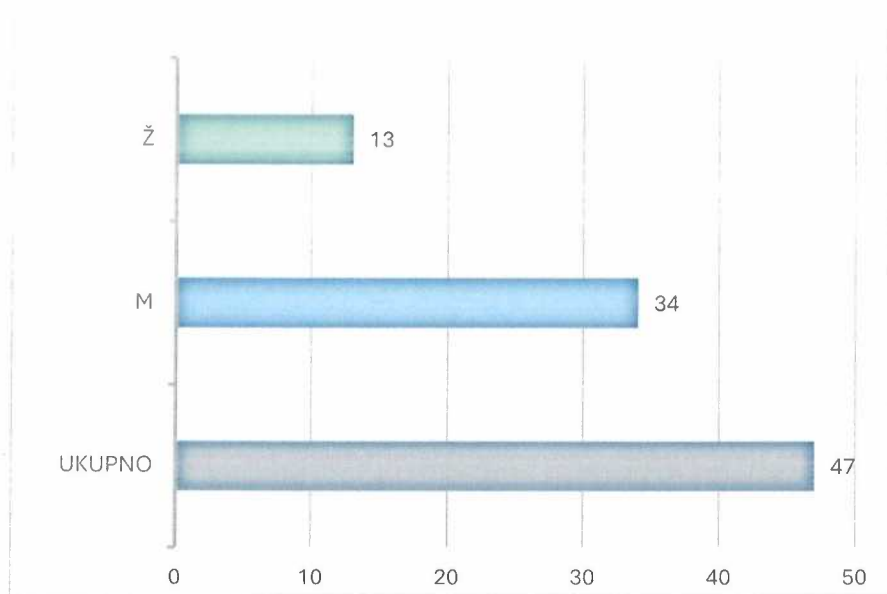
2.2. Zastupljenost žena i muškaraca na upravljačkim i rukovodećim pozicijama

U okviru organizacijske strukture vidljivo je da muškarci imaju veću zastupljenost na upravljačkim i rukovodećim pozicijama u Društvu. Takva raspodjela ukazuje na važnost strateškog promišljanja u području jednakih mogućnosti i uključenosti.

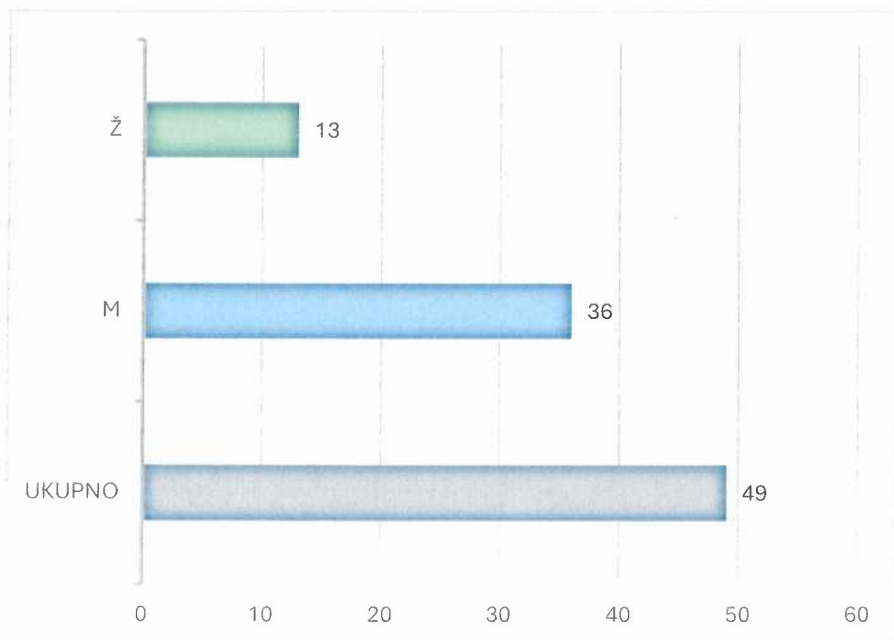
Iako Društvo prepoznaje vrijednost različitih perspektiva i doprinos koji raznolikost može donijeti, trenutni omjer spolova na vodećim pozicijama upućuje na potrebu daljnjeg razvoja politika i praksi koje potiču ravnopravnost. Otvaranjem prostora za veću participaciju žena u odlučivanju i vođenju Društvo ima priliku dodatno ojačati svoju organizacijsku kulturu i dugoročnu konkurentnost.

Prikaz 4. Zastupljenost žena i muškaraca na upravljačkim i rukovodećim pozicijama na dan 31. prosinca 2023.

Prikaz 5. Zastupljenost žena i muškaraca na upravljačkim i rukovodećim pozicijama na dan 31. prosinca 2024.



Prikaz 6. Zastupljenost žena i muškaraca na upravljačkim i rukovodećim pozicijama na dan 31. prosinca 2025.



2.3. Pristup zapošljavanju, profesionalnom razvoju i napredovanju

2.3.1. Pregled politika i prakse zapošljavanja

Prilikom postupka selekcije i odabira kandidata za zapošljavanje Društvo primjenjuje objektivne kriterije definirane za pojedino radno mjesto.

Za svaki oblik zapošljavanja provodi se procedura zapošljavanja u skladu s Etičkim kodeksom, Pravilnikom o radu, Sistematizacijom radnih mjesta i Procesom podrške Upravljanje ljudskim potencijalima.

Kandidat za zapošljavanje odabire se sukladno uvjetima raspisanim za određeno radno mjesto, kompetencijama i radnom iskustvu neovisno o spolu. Plaća za svako radno mjesto definirana je unaprijed i jednaka je neovisno o spolu kandidata kojeg se odabire na natječaju ili drugom odgovarajućem obliku zapošljavanja.

Radnici koji sudjeluju u procesu selekcije educirani su za selekciju i vođenje razgovora s kandidatima i svjesni su važnosti nepristranosti prilikom odabira kandidata.

2.3.2. Usporedba stručnog usavršavanja i napredovanja među spolovima

Unutar Društva proces stručnog usavršavanja i profesionalnog napredovanja temelji se na znanju, zalaganju i individualnim ciljevima radnika, bez obzira na spol. Dostupnost edukacija, razvojnih programa i mogućnosti napredovanja ravnomjerno je raspoređena među svim radnicima, čime se potvrđuje organizacijska kultura koja potiče jednakost i individualni rast. Takav pristup osigurava da svaki radnik ima jednake uvjete za ostvarenje svog profesionalnog potencijala i doprinos ukupnom razvoju Društva.

Prikaz 7. Struktura i broj zaposlenih koji su prisustvovali školovanju u razdoblju 2023. – 2025.

Školovanje	2023		2024		2025	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M
	41/57 %	112/ 45 %	50/65 %	102/41 %	35/46 %	63/23 %

Prikaz 8. Struktura i broj zaposlenih koji su napredovali u razdoblju 2023. – 12/2025.

Napredovanje	2023		2024		2025	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M
	9/13 %	22/9 %	15/19 %	77/30 %	14/18 %	51/19 %

2.4. Usklađivanje poslovnog i privatnog života

Dostupnost fleksibilnih oblika rada jedan je od važnih elemenata za postizanje rodne ravnopravnosti u organizacijama, osobito u kontekstu izrade Plana ravnopravnosti spolova. Fleksibilni oblici rada mogu pomoći radnicima u usklađivanju profesionalnog i privatnog života, smanjiti rodne nejednakosti i doprinijeti inkluzivnijem radnom okruženju. U nastavku su primjeri fleksibilnih oblika rada koje ostvaruju radnici Društva: mogućnost rada na izdvojenom mjestu rada, fleksibilno radno vrijeme, korištenje roditeljskog dopusta od strane oba roditelja, mogućnost korištenja plaćenog dopusta za bolest djeteta bez otvaranja bolovanja. Posebno je za istaknuti 100 % iskorištenost korištenja prava na očinski dopust u Društvu.

Prikaz 9. Struktura i broj zaposlenih koji su koristili roditeljski, roditeljski ili očinski dopust u razdoblju 2023. – 2025.

Vrsta dopusta:	2023		2024		2025	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M
RODILJNI	4	-	1	-	2	-
RODITELJSKI	4	1	4	1	2	3
OČINSKI	0	8	0	6	0	7

Prikaz 10. Struktura i broj radnika koji su koristili bolovanje 2023. – 2025. godine prema spolu

Bolovanje:	2023		2024		2025	
	Ž	M	Ž	M	Ž	M
OSOBNO	36	92	32	92	42	84
DIJETE	3	12	7	25	6	8

2.5. Ravnopravnost u plaćama i nagrađivanju

Transparentni i pravedni sustavi plaća i nagrađivanja temelj su zdrave organizacijske kulture. U Društvu se kontinuirano provodi praćenje i analiza strukture primanja kako bi se osigurala ravnopravnost među radnicima bez obzira na spol, poziciju ili organizacijsku jedinicu rada. Dosadašnji podaci ukazuju na pozitivne pomake prema uravnoteženijem pristupu, pri čemu se nagrađivanje temelji isključivo na kompetencijama, postignućima i doprinosu pojedinca.

U Društvu ne postoje razlike u visini plaće koje bi proizlazile iz spola radnika. Radna mjesta na kojima su zastupljeni žene i muškarci jednako su vrednovana, a visina primanja ovisi isključivo o razini složenosti i odgovornosti pojedinog radnog mjesta. Iako je u području plaćanja i nagrađivanja postignuta ravnoteža, prostor za daljnje unaprjeđenje vidi se u zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama. Poseban fokus usmjeren je prema otvaranju mogućnosti za povećanje udjela žena u vodećim i strateškim ulogama unutar Društva.

3. CILJEVI PLANA ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

U cilju daljnjeg razvoja inkluzivnog i pravednog radnog okruženja Društvo planira intenzivirati napore u promicanju ravnopravnosti spolova kroz niz strateških aktivnosti. U narednom razdoblju fokus će biti na jačanju svijesti i znanja o ovoj važnoj temi putem edukacija i internih kampanja namijenjenih radnicima na svim razinama.

Posebna pažnja usmjerit će se na osiguravanje ravnopravnog pristupa zapošljavanju, napredovanju i stručnom usavršavanju, čime se želi poticati profesionalni razvoj neovisno o spolu. Uz to, u komunikaciji i dokumentaciji dosljedno će se primjenjivati rodno osjetljiv jezik koji odražava vrijednosti jednakosti i poštovanja.

Plan uključuje i unaprjeđenje postojećih politika za sprječavanje spolnog i rodnog uznemiravanja na radnom mjestu, s naglaskom na prevenciju i pravovremenu reakciju. Dodatno, radi bolje ravnoteže između poslovnih i obiteljskih obveza, Društvo će poticati uvođenje fleksibilnih radnih aranžmana tamo gdje je to operativno izvedivo.

Ove mjere čine temelj za daljnju izgradnju uključivog sustava u kojem svaki radnik ima jednake mogućnosti za rast, doprinos i osobno zadovoljstvo. Krajnji cilj planiranih mjera i aktivnosti je stvaranje organizacijske kulture koja promiče ravnopravnost spolova.

4. NAČIN PROVEDBE

Kako bi se osigurala dosljedna provedba Plana za ravnopravnost spolova i ostvarili jasno definirani ciljevi, Društvo predviđa niz konkretnih mjera i aktivnosti koje će se provoditi u narednom razdoblju. Ove aktivnosti usmjerene su na stvaranje pravednijeg i uključivog radnog okruženja te poticanje ravnopravnih mogućnosti za sve radnike, bez obzira na spol.

Područje	Cilj	Aktivnosti	Odgovorna osoba	Rok
Izobrazba i usavršavanje	Osnažiti svijest, znanje i kompetencije svih radnika o ravnopravnosti spolova kako bi se ta načela dosljedno primjenjivala u svakodnevnom radu i odlučivanju.	Organizacija interaktivne radionice za zaposlenike s ciljem osvještavanja rodnih stereotipa, razumijevanja zakonodavnog okvira i primjene načela ravnopravnosti spolova u radnom okruženju	Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, organizacijska jedinica nadležna za upravljanje ljudskim resursima	Jednom godišnje
		Postavljanje dokumenata i informacija na Intranet / oglasne ploče, dijeljenje informacija internim komunikacijskim kanalima, uključujući i časopis OIVin te putem sastanaka/kolegija	Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, organizacijska jedinica nadležna za upravljanje ljudskim resursima	Kontinuirano
				Jednom godišnje

Područje	Cilj	Aktivnosti	Odgovorna osoba	Rok
		Obilježavanje Međunarodnog dana žena	Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, organizacijska jedinica nadležna za korporativne komunikacije i upravljanje brendom	
Zapošljavanje i napredovanje	Osigurati jednake mogućnosti za žene i muškarce u pristupu zapošljavanju, profesionalnom razvoju i napredovanju unutar Društva.	Transparentni postupci zapošljavanja - standardizacija natječaja s rodno neutralnim jezikom. Rodna ravnoteža u napredovanju - redovita analiza napredovanja po spolu i uklanjanje prepreka. Jednake mogućnosti sudjelovanja u stručnom usavršavanju radnika bez obzira na spol.	Organizacijska jedinica nadležna za upravljanje ljudskim resursima Organizacijska jedinica nadležna za upravljanje ljudskim resursima Organizacijska jedinica nadležna za upravljanje ljudskim resursima	Kontinuirano Dvaputa godišnje Kontinuirano
Prevenција spolnog i rodnoг uznemiravanja	Stvaranje sigurnog, inkluzivnog i dostojanstvenog okruženja za sve osobe, bez obzira na spol ili rod.	Edukacija i osvještavanje - radionice i seminari za zaposlenike o prepoznavanju i prijavljivanju uznemiravanja / obuka	Povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika	Jednom godišnje

Područje	Cilj	Aktivnosti	Odgovorna osoba	Rok
		menadžmenta i HR osoblja o postupcima u slučaju prijave. Promicanje vrijednosti međusobnog poštovanja i inkluzije – kultura poštovanja.	Svi radnici	Kontinuirano
Usklađivanje poslovnog i privatnog života	Stvaranje radnog okruženja koje omogućuje radnicima da uravnoteže profesionalne obveze s osobnim životom, bez ugrožavanja karijere ili obiteljskih odgovornosti.	Osiguravanje fleksibilnih uvjeta rada.	Uprava, organizacijska jedinica nadležna za upravljanje ljudskim resursima	Kontinuirano
		Aktivno poticanje korištenja roditeljskih dopusta od strane oba spola.	Organizacijska jedinica nadležna za upravljanje ljudskim resursima, direktori sektora, rukovoditelji odjela	Kontinuirano
		Redovito prikupljanje povratnih informacija od zaposlenika.	Organizacijska jedinica nadležna za upravljanje ljudskim resursima	Jednom godišnje
Stvaranje organizacijske kulture koja promiče ravnopravnost spolova.	Unaprijediti organizacijsku kulturu kroz promicanje vrijednosti rodne ravnopravnosti, uključenosti i nulte tolerancije na diskriminaciju.	Edukacija zaposlenika o rodnoj ravnopravnosti, prepoznavanju stereotipa i prevenciji diskriminacije.	Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika, organizacijska jedinica nadležna za upravljanje ljudskim resursima	Kontinuirano
		Osiguravanje anonimnih kanala za prijavu	Povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika	Kontinuirano

Područje	Cilj	Aktivnosti	Odgovorna osoba	Rok
		diskriminacije i zaštita prijavitelja. Vidljiva podrška Uprave kroz javne izjave, sudjelovanje u edukacijama i uključivanje ravnopravnosti u strateške dokumente.	Uprava, savjetnici Uprave	Kontinuirano

5. NAČIN PROVEDBE I ODGOVORNE OSOBE

Za provedbu Plana za ravnopravnost spolova Društvo će imenovati Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, kao savjetodavno i operativno tijelo unutar Društva. Njegova ključna zadaća jest praćenje provedbe utvrđenih ciljeva i mjera, s ciljem osiguravanja napretka prema većoj inkluzivnosti i jednakim mogućnostima za sve radnike. Povjerenstvo će imati sljedeće zadaće:

- Godišnje izvješćivanje: Povjerenstvo će jednom godišnje izraditi sveobuhvatno izvješće o ostvarenju ciljeva iz Plana te ga dostaviti Upravi i Nadzornom odboru. U izvješću će se nalaziti pregled poduzetih aktivnosti, postignutih rezultata, eventualnih izazova u provedbi, kao i prijedlozi za daljnja poboljšanja.
- Predlaganje novih mjera: Temeljem kontinuiranog praćenja internih procesa, statistika i povratnih informacija radnika, Povjerenstvo će imati zadatak identificirati potencijalna područja za unaprjeđenje te predlagati nove mjere i aktivnosti koje će dodatno potaknuti ravnopravnost spolova.
- Suradnja i transparentnost: Povjerenstvo će surađivati s organizacijskom jedinicom nadležnom za upravljanje ljudskim resursima u provođenju edukacija, komunikaciji s radnicima i Upravom kako bi se osigurao koordiniran pristup i transparentnost u svim fazama provedbe Plana.

Ovakav pristup omogućuje sustavno i strukturirano provođenje mjera, ali i prilagodbu strategije u skladu s promjenama unutar Društva i društvenim trendovima.

6. METODE NADZIRANJA

Osnovna metoda nadziranja uspostavljanja i promicanja ravnopravnosti spolova je periodička analiza stanja prema utvrđenim parametrima, evidentiranje slučajeva spolne diskriminacije i promicanje sprječavanja izravne i neizravne diskriminacije i povrede dostojanstva radnika, pri čemu je potrebno uključiti sve organizacijske jedinice. Sve organizacijske jedinice Društva dužne su provoditi Plan te surađivati s Povjerenstvom za ravnopravnost spolova kroz prijenos prikupljenih informacija, predlaganje novih aktivnosti i mjera i zajednički rad na uspostavljanju organizacijske kulture koja promiče ravnopravnost spolova.

7. PLAN PROGRAMA IZOBRAZBE O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Društvo će kontinuirano provoditi korake s ciljem podizanja informiranosti zaposlenih o temeljnim dokumentima i drugim relevantnim informacijama iz područja ravnopravnosti spolova putem intraneta, na sastancima i kolegijima, priopćenjima putem internih komunikacijskih alata, distribucijom tiskanih materijala i časopisa i putem oglasne ploče. Ako se zamijeti niska razina informiranosti iz područja ravnopravnosti spolova, inicirat će se i, prema mogućnostima i potrebama, provesti odgovarajuće interne ili vanjske izobrazbe zaposlenika.

8. ZAVRŠNE ODREDBE

Ovaj Plan stupa na snagu danom donošenja i primjenjuje se u razdoblju 2026. – 2030. godine. Prije isteka razdoblja Plan će se revidirati u skladu s postignućima i novim izazovima u području ravnopravnosti spolova te će se sukladno aktualnim informacijama postojeći Plan revidirati ili izraditi novi, ovisno o prijedlogu Povjerenstva.

Ovaj Plan objavljuje se na intranetu i mrežnim stranicama Društva.

član Uprave – direktor

Denis Nikola Kulišić

