



RCT ZAGREB

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI

2026-2030

GENDER EQUALITY PLAN 2026-2030

Rehabilitacijski centar za stres i traum u - RCT Zagreb
Rehabilitation Centre for Stress and Trauma - RCT Zagreb

Zagreb, February 2026.

1. Polazište, svrha i opredjeljenje RCT-a

BACKGROUND, PURPOSE AND RCT COMMITMENT

Rehabilitacijski centar za stres i traumu (RCT Zagreb) ovim Planom rodne ravnopravnosti za razdoblje 2026.-2030. potvrđuje predanost rodnoj ravnopravnosti, jednakim mogućnostima, ljudskom dostojanstvu, socijalnoj uključenosti i zaštiti od diskriminacije. Plan povezuje organizacijsko upravljanje, ljudske potencijale, programe i projekte, pružanje psihosocijalnih i socijalnih usluga, komunikaciju te suradnju s korisnicima i partnerima.

The Rehabilitation Centre for Stress and Trauma (RCT Zagreb) adopts this Gender Equality Plan for 2026-2030 as a commitment to gender equality, equal opportunities, human dignity, social inclusion and protection from discrimination. The Plan connects organisational governance, human resources, programmes and projects, psychosocial and social service delivery, communication, and cooperation with beneficiaries and partners.

Plan je posebno prilagođen području rada RCT-a s osobama u ranjivom položaju, uključujući izbjeglice, tražitelje međunarodne zaštite, osobe s odobrenom međunarodnom ili privremenom zaštitom, migrante i druge strance u Hrvatskoj, kao i djecu, mlade i obitelji. RCT polazi od toga da se rod može ispreplitati s migracijskim iskustvom, dobi, invaliditetom, socioekonomskim i obiteljskim položajem, jezičnim i kulturnim barijerama te iskustvom rata, nasilja, progona i prisilnog raseljavanja.

The Plan is tailored to RCT's work with people in vulnerable situations, including refugees, applicants for international protection, persons granted international or temporary protection, migrants and other foreign nationals in Croatia, as well as children, young people and families. RCT recognises that gender may intersect with migration experience, age, disability, socioeconomic and family circumstances, language and cultural barriers, and experiences of war, violence, persecution and forced displacement.

Zbog toga RCT primjenjuje rodno osjetljiv, intersekcionalan, kulturno osjetljiv i trauma-informiran pristup. Plan je zamišljen kao praktičan dokument koji se provodi razmjerno veličini i kapacitetima organizacije te se redovito prati i, prema potrebi, ažurira.

RCT therefore applies a gender-sensitive, intersectional, culturally responsive and trauma-informed approach. The Plan is designed as a practical document to be implemented proportionately to the organisation's size and capacities, regularly monitored and updated when necessary.

2. Organizacijski kontekst RCT-a

RCT ORGANISATIONAL CONTEXT

RCT Zagreb je organizacija civilnog društva s dugogodišnjim iskustvom u području stresa i traume, mentalnog zdravlja, psihosocijalne podrške, socijalnog uključivanja i razvoja usluga u zajednici. U Operativnom planu za 2026. među aktivnostima se navode unapređenje psihosocijalnog statusa izbjeglica i tražitelja azila, socijalna integracija, podrška udomiteljskim i jednoroditeljskim obiteljima, prevencija neprihvatljivog ponašanja mladih te podrška ranjivim skupinama šireg spektra.

RCT Zagreb is a civil society organisation with long-standing experience in stress and trauma, mental health, psychosocial support, social inclusion and community-based services. Its 2026 Operational Plan includes improving the psychosocial status of refugees and asylum seekers, social integration, support to foster and single-parent families, prevention of unacceptable behaviour among young people, and support to a broad range of vulnerable groups.

RCT-ova publikacija o univerzalno dostupnim temeljnim socijalnim uslugama naglašava potrebu da osobe u ranjivom položaju imaju pristup kvalitetnim i dostupnim uslugama u svojoj zajednici te izričito prepoznaje izbjeglice i pripadnike nacionalnih manjina kao skupine kojima je potrebna podrška u uključivanju u zajednicu, obrazovanju i zapošljavanju. Takvo polazište izravno je povezano s načelima ovog Plana.

RCT's publication on universally accessible basic social services emphasises that people in vulnerable situations should have access to quality and accessible services in their communities and explicitly recognises refugees and members of national minorities as groups requiring support for community inclusion, education and employment. This approach is directly reflected in the principles of this Plan.

3. Pravni i strateški okvir

LEGAL AND STRATEGIC FRAMEWORK

Plan se oslanja na načela ravnopravnosti i nediskriminacije sadržana u hrvatskom, europskom i međunarodnom okviru. Za provedbu RCT će uzimati u obzir važeće propise i politike te njihove buduće izmjene.

The Plan is based on equality and non-discrimination principles contained in Croatian, European and international frameworks. In implementation, RCT will take into account applicable legislation and policies and their future amendments.

- Ustav Republike Hrvatske;
- *Constitution of the Republic of Croatia;*
- Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o suzbijanju diskriminacije;
- *Gender Equality Act and Anti-Discrimination Act;*
- Zakon o radu te Zakon o roditeljskim potporama;
- *Labour Act and Act on Maternity and Parental Benefits;*
- Povelja Europske unije o temeljnim pravima i Europski stup socijalnih prava;
- *Charter of Fundamental Rights of the European Union and European Pillar of Social Rights;*
- relevantno zakonodavstvo i politike Europske unije o jednakom postupanju, zapošljavanju, rodnoj ravnopravnosti te ravnoteži poslovnog i privatnog života;
- *relevant European Union legislation and policies on equal treatment, employment, gender equality and work-life balance;*
- Konvencija Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji (Istanbulska konvencija);
- *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention);*
- Konvencija UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i Opća deklaracija o ljudskim pravima;
- *UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) and Universal Declaration of Human Rights;*
- Agenda 2030. za održivi razvoj i Cilj održivog razvoja 5 - Rodna ravnopravnost.
- *2030 Agenda for Sustainable Development and Sustainable Development Goal 5 - Gender Equality.*

4. Temeljna načela

CORE PRINCIPLES

Načelo / Principle	Primjena u RCT-u / Application at RCT
Ravnopravnost i nediskriminacija Equality and non-discrimination	Jednako postupanje i jednake mogućnosti bez obzira na spol, rod ili druge osobne okolnosti. Equal treatment and equal opportunities regardless of sex, gender or other personal circumstances.
Intersekcionalnost Intersectionality	Prepoznavanje međudjelovanja roda s migracijskim statusom, dobi, invaliditetom, siromaštvom, obiteljskim okolnostima, jezikom, etničkim ili kulturnim podrijetlom i iskustvom traume. Recognition of the interaction between gender and migration status, age, disability, poverty, family circumstances, language, ethnic or cultural background and trauma.
Trauma-informirani pristup Trauma-informed approach	Sigurnost, povjerenje, dostojanstvo, izbor i osnaživanje u radu s osobama koje su doživjele nasilje, rat, progon, mučenje ili prisilno raseljavanje. Safety, trust, dignity, choice and empowerment when working with people affected by violence, war, persecution, torture or forced displacement.
Kulturna i jezična osjetljivost Cultural and linguistic responsiveness	Smanjivanje komunikacijskih prepreka, uključujući korištenje prevođenja i kulturne medijacije kada je potrebno i moguće. Reducing communication barriers, including interpretation and cultural mediation where needed and feasible.
Sudjelovanje i osnaživanje Participation and empowerment	Uključivanje korisnika u procjenu potreba, planiranje i evaluaciju podrške kada je primjereno. Involving beneficiaries in needs assessment, planning and evaluation of support where appropriate.
Povjerljivost i sigurnost Confidentiality and safety	Posebna zaštita osjetljivih informacija o zdravlju, traumi, nasilju i obiteljskim okolnostima. Special protection of sensitive information relating to health, trauma, violence and family circumstances.

5. Ljudski potencijali, upravljanje i radno okruženje

HUMAN RESOURCES, GOVERNANCE AND WORKING ENVIRONMENT

RCT promiče radno okruženje u kojem su zapošljavanje, profesionalni razvoj, raspodjela odgovornosti i sudjelovanje u odlučivanju utemeljeni na kompetencijama, stručnosti, iskustvu i jednakim mogućnostima. Neće se tolerirati izravna ili neizravna diskriminacija povezana sa spolom, rodom, trudnoćom, roditeljstvom ili obiteljskim obvezama.

RCT promotes a working environment in which recruitment, professional development, allocation of responsibilities and participation in decision-making are based on competence, expertise, experience and equal opportunities. Direct or indirect discrimination related to sex, gender, pregnancy, parenthood or family responsibilities will not be tolerated.

- transparentni i objektivni kriteriji zapošljavanja i napredovanja;
- *transparent and objective criteria for recruitment and advancement;*
- rodno uključiv jezik u oglasima, nazivima radnih mjesta i komunikaciji;
- *gender-inclusive language in vacancies, job titles and communication;*
- jednak pristup edukacijama, stručnom usavršavanju i razvojnim prilikama;
- *equal access to training, professional development and development opportunities;*
- načelo jednake naknade za jednak ili jednako vrijedan rad u skladu s primjenjivim propisima;
- *the principle of equal pay for equal work or work of equal value in accordance with applicable law;*
- praćenje rodne strukture zaposlenika i upravljačkih tijela u mjeri u kojoj je to relevantno i razmjerno;
- *monitoring the gender composition of staff and governing bodies where relevant and proportionate;*
- promicanje ravnopravnog sudjelovanja u odlučivanju i vidljivosti stručnih postignuća.
- *promoting equal participation in decision-making and visibility of professional achievements.*

6. Ravnoteža poslovnog i privatnog života

WORK-LIFE BALANCE

RCT prepoznaje da obveze skrbi i obiteljske okolnosti mogu različito utjecati na zaposlenike. U skladu s organizacijskim mogućnostima i projektnim obvezama, RCT će poticati pravedne i fleksibilne radne prakse, uvažavanje roditeljskih i skrbničkih obveza te podršku zaposlenicima pri povratku nakon rodiljnog, očinskog ili roditeljskog dopusta.

RCT recognises that care responsibilities and family circumstances may affect employees differently. Subject to organisational possibilities and project obligations, RCT will promote fair and flexible working practices, respect for parental and care responsibilities, and support for employees returning after maternity, paternity or parental leave.

Cilj nije stvaranje posebnih pogodnosti za jedan spol, nego uklanjanje prepreka koje mogu dovesti do nejednakih mogućnosti za profesionalni razvoj i sudjelovanje u radu organizacije.

The aim is not to create special privileges for one sex, but to remove barriers that may lead to unequal opportunities for professional development and participation in the organisation's work.

7. Rodna ravnopravnost u programima, projektima i uslugama

GENDER EQUALITY IN PROGRAMMES, PROJECTS AND SERVICES

Rodna perspektiva uključivat će se u relevantne faze programa i projekata - od procjene potreba i planiranja do provedbe, praćenja i evaluacije. RCT će procjenjivati postoje li različite potrebe i prepreke sudjelovanju te jesu li aktivnosti jednako dostupne ženama i muškarcima, uz uvažavanje drugih čimbenika ranjivosti.

The gender perspective will be integrated into relevant stages of programmes and projects - from needs assessment and planning to implementation, monitoring and evaluation. RCT will assess whether women and men face different needs or participation barriers and whether activities are equally accessible, while considering other factors of vulnerability.

- razmotriti utjecaj skrbi o djeci i drugim članovima obitelji na mogućnost sudjelovanja;
- *consider how childcare and other care responsibilities affect participation;*
- prepoznati jezične, kulturne, financijske, digitalne i druge prepreke pristupu;
- *identify linguistic, cultural, financial, digital and other access barriers;*
- primjenjivati rodno osjetljiv pristup u psihosocijalnom savjetovanju i drugim oblicima podrške;
- *apply a gender-sensitive approach in psychosocial counselling and other forms of support;*
- po potrebi prilagoditi vrijeme, format ili način pružanja aktivnosti kako bi se smanjile prepreke;
- *where appropriate, adapt timing, format or delivery methods to reduce barriers;*
- uključiti rodno razvrstane pokazatelje kada su relevantni, etički opravdani i zakoniti.
- *include gender-disaggregated indicators when relevant, ethically justified and lawful.*

8. Poseban pristup izbjeglicama, migrantima i strancima

SPECIFIC APPROACH TO REFUGEES, MIGRANTS AND FOREIGN NATIONALS

Iskustvo migracije i prisilnog raseljavanja nije rodno neutralno. Žene i muškarci mogu biti izloženi različitim rizicima prije migracije, tijekom putovanja i nakon dolaska u zemlju prihvata. RCT će zato u radu s izbjeglicama, tražiteljima azila, migrantima i drugim strancima povezivati rodnu perspektivu s kulturnom osjetljivošću, trauma-informiranim radom i individualnom procjenom potreba.

Migration and forced displacement are not gender-neutral experiences. Women and men may face different risks before migration, during the journey and after arrival in the receiving country. In its work with refugees, asylum seekers, migrants and other foreign nationals, RCT will therefore combine a gender perspective with cultural responsiveness, trauma-informed practice and individual needs assessment.

- rodno uvjetovano i obiteljsko nasilje te rizik od eksploatacije;
- *gender-based and domestic violence and risk of exploitation;*
- ekonomska ovisnost, nezaposlenost i otežan pristup tržištu rada;
- *economic dependency, unemployment and barriers to labour-market access;*
- jezične barijere i nedostatak informacija o pravima i dostupnim uslugama;
- *language barriers and lack of information about rights and available services;*
- obveze skrbi o djeci i članovima obitelji;
- *childcare and other family care responsibilities;*
- društvena izolacija i nedostatak mreže podrške;
- *social isolation and lack of support networks;*
- otežan pristup zdravstvenim, socijalnim, obrazovnim i drugim uslugama;
- *barriers to health, social, educational and other services;*
- diskriminacija povezana s rodom, podrijetlom, migracijskim statusom ili njihovom kombinacijom.
- *discrimination linked to gender, origin, migration status or their combination.*

Posebna pažnja posvetit će se osnaživanju žena koje se suočavaju s višestrukim preprekama, ali i specifičnim potrebama muškaraca, dječaka i drugih korisnika. RCT neće pretpostavljati da je određeni oblik ranjivosti vezan isključivo uz jedan rod.

Particular attention will be paid to empowering women facing multiple barriers, while also recognising the specific needs of men, boys and other beneficiaries. RCT will not assume that any form of vulnerability belongs exclusively to one gender.

9. Prevencija diskriminacije, uznemiravanja i rodno uvjetovanog nasilja

PREVENTION OF DISCRIMINATION, HARASSMENT AND GENDER-BASED VIOLENCE

RCT primjenjuje načelo nulte tolerancije prema diskriminaciji, seksualnom uznemiravanju, uznemiravanju i rodno uvjetovanom nasilju u radnom okruženju i aktivnostima organizacije. Zaposlenici, suradnici i korisnici trebaju imati mogućnost prijaviti zabrinutost na siguran i povjerljiv način, uz zaštitu od odmazde i odgovarajuće postupanje.

RCT applies a zero-tolerance approach to discrimination, sexual harassment, harassment and gender-based violence in the workplace and in organisational activities. Employees, associates and beneficiaries should be able to raise concerns safely and confidentially, with protection against retaliation and an appropriate response.

U radu s migrantima i izbjeglicama posebna pažnja posvetit će se preprekama prijavljivanju nasilja, uključujući strah, jezične barijere, ekonomsku ovisnost, društvenu izolaciju i nedostatak informacija. Kada je potrebna specijalizirana pomoć, RCT će korisnike informirati i, prema mogućnostima, uputiti prema odgovarajućim službama.

In work with migrants and refugees, particular attention will be paid to barriers to reporting violence, including fear, language barriers, economic dependency, social isolation and lack of information. Where specialised assistance is needed, RCT will provide information and, where possible, refer beneficiaries to appropriate services.

10. Edukacija, komunikacija i jačanje kapaciteta

TRAINING, COMMUNICATION AND CAPACITY BUILDING

RCT će jačati kompetencije zaposlenika i suradnika kroz interne ili vanjske edukacije, razmjenu znanja i učenje kroz projekte. Teme mogu uključivati rodnu ravnopravnost, interseksionalnost, nesvjesne predrasude, rodno uvjetovano nasilje, trauma-informirani pristup, kulturno kompetentan rad, uključivu komunikaciju i zaštitu korisnika.

RCT will strengthen the competencies of employees and associates through internal or external training, knowledge exchange and project-based learning. Topics may include gender equality, intersectionality, unconscious bias, gender-based violence, trauma-informed practice, culturally competent work, inclusive communication and safeguarding.

U javnoj komunikaciji RCT će izbjegavati rodne i kulturne stereotipe, štititi privatnost i dostojanstvo korisnika, pribavljati potrebne suglasnosti za fotografije i osobne priče te nastojati prikazivati korisnike kao osobe s vlastitim sposobnostima, iskustvima i potencijalima.

In public communication, RCT will avoid gender and cultural stereotypes, protect beneficiaries' privacy and dignity, obtain appropriate consent for photographs and personal stories, and seek to portray beneficiaries as people with their own capacities, experiences and potential.

11. Praćenje, podaci i odgovornost

MONITORING, DATA AND RESPONSIBILITY

Vodstvo RCT-a odgovorno je za institucionalnu podršku provedbi Plana, dok projektni voditelji i zaposlenici uključuju relevantna načela u područja za koja su zaduženi. RCT može imenovati osobu odgovornu za koordinaciju provedbe i godišnjeg praćenja.

RCT management is responsible for institutional support for implementation, while project managers and employees integrate relevant principles into their areas of responsibility. RCT may appoint a person to coordinate implementation and annual monitoring.

Rodno razvrstani podaci prikupljat će se samo kada su relevantni, zakoniti, etički opravdani i razmjerni svrsi. RCT neće prikupljati osjetljive osobne podatke samo radi ispunjavanja pokazatelja. Kada su podaci dostupni i opravdani, mogu se pratiti rodna struktura zaposlenika i upravljačkih tijela, sudjelovanje u edukacijama, sudjelovanje korisnika u aktivnostima, pristup pojedinim uslugama i identificirane prepreke.

Gender-disaggregated data will be collected only when relevant, lawful, ethically justified and proportionate to the purpose. RCT will not collect sensitive personal data merely to satisfy indicators. Where data are available and justified, monitoring may include the gender composition of staff and governing bodies, participation in training, beneficiary participation in activities, access to services and identified barriers.

Najmanje jednom godišnje provest će se pregled provedbe Plana. Završna evaluacija provest će se 2030. godine i koristiti za pripremu sljedećeg planskog razdoblja.

Implementation will be reviewed at least annually. A final evaluation will be carried out in 2030 and used to prepare the next planning period.

12. Akcijski plan 2026.-2030.

ACTION PLAN 2026-2030

Područje / Area	Aktivnost / Action	Razdoblje / Period	Odgovornost / Responsibility	Pokazatelj / Indicator
Institucionalizacija / Institutionalisation	Usvojiti i javno objaviti Plan / Adopt and publish the Plan	2026.	Vodstvo / Management	Plan usvojen i objavljen / Plan adopted and published
Početno stanje / Baseline	Utvrđiti osnovne rodne pokazatelje dostupne RCT-u / Establish available baseline gender indicators	2026.	Vodstvo i administracija / Management & administration	Početni pregled / Baseline review
Zapošljavanje / Recruitment	Pregledati praksu zapošljavanja i profesionalnog razvoja / Review recruitment and professional development practices	2026.-2027.	Vodstvo / Management	Proveden pregled / Review completed
Edukacija / Training	Provesti ili omogućiti relevantnu edukaciju / Deliver or facilitate relevant training	2026.-2030.	Vodstvo i projektni timovi / Management & project teams	Najmanje 1 aktivnost godišnje / At least 1 activity annually
Projekti / Projects	Uključivati rodnu perspektivu u relevantne projekte / Integrate gender perspective into relevant projects	Kontinuirano / Ongoing	Projektni voditelji / Project managers	Vidljivo u relevantnoj projektnoj dokumentaciji / Reflected in relevant project documentation
Korisnici / Beneficiaries	Pratiti prepreke ravnopravnom pristupu / Monitor barriers to equitable access	Kontinuirano / Ongoing	Projektni timovi / Project teams	Dokumentirane prepreke i prilagodbe gdje je primjenjivo / Barriers and adaptation documented where applicable
Migracije / Migration	Primjenjivati rodno, kulturno i trauma-informiran pristup / Apply gender-sensitive, culturally responsive and trauma-informed practice	Kontinuirano / Ongoing	Projektni timovi / Project teams	Pristup vidljiv u relevantnim programima / Approach reflected in relevant programmes
Prevenција / Prevention	Definirati ili ojačati povjerljiv način prijave diskriminacije i uznemiravanja / Define or strengthen confidential reporting arrangements	2026.-2027.	Vodstvo / Management	Postupak dostupan zaposlenicima i suradnicima / Procedure accessible to staff and associates
Komunikacija / Communication	Periodično pregledavati uključivost komunikacije / Periodically review inclusive communication	Kontinuirano / Ongoing	Tim RCT-a / RCT team	Pregled najmanje jednom godišnje / Review at least annually
Praćenje / Monitoring	Godišnji pregled provedbe Plana / Annual implementation review	2027.-2030.	Odgovorna osoba i vodstvo / Responsible person & management	1 pregled godišnje / 1 review per year
Evaluacija / Evaluation	Završna evaluacija i preporuke / Final evaluation and recommendations	2030.	Vodstvo / Management	Završno izvješće / Final report

13. Javna dostupnost, evaluacija i stupanje na snagu

PUBLIC AVAILABILITY, EVALUATION AND ENTRY INTO FORCE

Nakon formalnog usvajanja Plan će biti javno dostupan, uključujući mogućnost objave na mrežnoj stranici RCT-a, te se može koristiti kao referentni organizacijski dokument u nacionalnim i međunarodnim projektima i partnerstvima.

Following formal adoption, the Plan will be publicly available, including possible publication on RCT's website, and may be used as an organisational reference document in national and international projects and partnerships.

Plan se primjenjuje do kraja 2030. godine. Može se izmijeniti ili dopuniti na temelju godišnjeg praćenja, organizacijskih potreba te promjena relevantnog pravnog i strateškog okvira.

The Plan applies until the end of 2030. It may be amended on the basis of annual monitoring, organisational needs and changes in the relevant legal and strategic framework.

Datum usvajanja / Date of adoption: 23.02.2026.

Rehabilitacijski centar za stres i traumu - RCT Zagreb
Rehabilitation Centre for Stress and Trauma - RCT Zagreb

Mjesto / Place: Zagreb

Predsjednica / President

Valentina Zeljak Božović

Potpis / Signature



R C T

Rehabilitacijski centar
za stres i traumu
Zagreb, Kvaternikov trg 12