



Institut za jadranske kulture i melioraciju krša
Institute for Adriatic Crops and Karst Reclamation

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI 2022.-2025.

siječanj, 2022. godine

1. Uvod.....	2
2. Analiza postojećeg stanja.....	3
2.1. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema broju zaposlenika.....	4
2.2. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema stručnoj spremi.....	4
2.3. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema radnim mjestima.....	5
2.4. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema sastavu Znanstvenog vijeća.....	6
2.5. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema sastavu Upravnog vijeća.....	7
2.6. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema sastavu kolegija ravnateljice.....	7
2.7. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema položaju s posebnim zaduženjima.....	7
2.8. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema korištenju roditeljskog dopusta.....	8
3. Zaključak temeljem rezultata analize.....	9
4. Institucijske i strateške odrednice za donošenje Plana.....	10
4.1. Zakon o ravnopravnosti spolova.....	11
5. Temeljni zadaci Plana.....	12
5.1. Osiguranje javnosti i transparentnosti Plana.....	12
5.2. Osnivanje trajnog upravnog mehanizma za provedbu Plana.....	13
5.3. Prikupljanje i analiza podataka.....	13
5.4. Educiranje zaposlenika kroz seminare/radionice.....	13
6. Pregled aktivnosti Instituta.....	14
7. Ključna područja Plana.....	15
7.1. Rodna ravnopravnost u institucijskim procesima.....	15
7.2. Integracija rodne dimenzije u istraživačku sferu.....	16
7.3. Rodna ravnoteža na rukovoditeljskim razina.....	17
7.4. Institucijska kultura rodne ravnopravnosti uz harmonizaciju osobnog života i poslovnih obveza.....	17
7.5. Prevencija rodno utemeljenog nasilja i seksualnog uznemiravanja.....	18

1. Uvod

Strategijom rodne ravnopravnosti 2020.-2025. Europska komisija je iskazala potrebu za promicanjem rodne ravnopravnosti u istraživanjima i inovacijama. Kao jednu od mjera za jačanje rodne ravnopravnosti Europska komisija je propisala postojanje institucijskih planova rodne ravnopravnosti kao preduvjet za osiguravanje financiranja iz okvirnog programa za istraživanje i inovacije, Obzor Europa. Stoga je Odlukom ravnateljice Instituta za jadranske kulture i melioraciju krša (u daljnjem tekstu: Institut) dana 23. prosinca 2021. godine (01-302/1-21) imenovano Povjerenstvo za izradu Plana rodne ravnopravnosti. Isto je sastavljeno od tri zaposlenika Instituta izradilo ovaj **Plan rodne ravnopravnosti 2022. – 2025.** (dalje: Plan) analizirajući postojeće stanje Instituta kako bi identificiralo manjkavosti i utvrdilo akcijski plan.

Institut donosi Plan radi usklađivanja institucionalnih aktivnosti s političkim smjernicama rodno ravnopravne Europe, uzimajući u obzir unutarnje kapacitete Instituta i nacionalne pravne okvire za područje znanosti i obrazovanja.

Plan uključuje mjere i aktivnosti koje će pridonijeti ispunjenju ciljeva Strategije za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. Europske komisije. Cilj Plana je borba protiv svakog oblika diskriminacije među zaposlenicima Instituta bez obzira na spol, rasu, nacionalno podrijetlo, jezik, vjeru, uvjerenja, dob, funkcionalne sposobnosti, seksualnu orijentaciju, rodni identitet i etničku pripadnost. Predložene mjere imaju ishodište u rezultatima istraživanja o stanju ravnopravnosti spolova na Institutu. Istraživanje je provedeno tijekom 2021. godine, dok se rezultati odnose na 2020. i 2021. godinu. Isto je provedeno radi detektiranja postupaka i čimbenika koji bi mogli utjecati na pristranost u raznim aspektima djelatnosti Instituta.

Planom se istodobno regulira primjena i praćenje provedbe planiranih mjera, uključujući podizanje razine svijesti djelatnika i uprave Instituta o rodnoj ravnopravnosti, izbjegavanju stereotipa i nultu toleranciju prema svakom obliku diskriminacije ljudi. Na temelju pokazatelja ispunjenja ciljeva, Plan ujedno predviđa periodičko prikupljanje podataka te njihovo godišnje objavljivanje. Plan je otvoren prema svim zaposlenicima i vanjskim suradnicima Instituta te omogućuje promjene mjera i aktivnosti u skladu s novim saznanjima.

2. Analiza postojećeg stanja

Institut postupke zapošljavanja, karijernog napredovanja, korištenja roditeljskog dopusta i politike plaća provodi transparentno u skladu s važećim propisima nacionalne regulatorne komunikacije:

- Zakon o radu
- Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju
- Zakon o ustanovama
- Zakon o plaćama u javnim službama
- Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje
- Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama.
- Zakon o ravnopravnosti spolova
- Zakonom o pravu na pristup informacijama
- Opća uredba o zaštiti osobnih podataka.

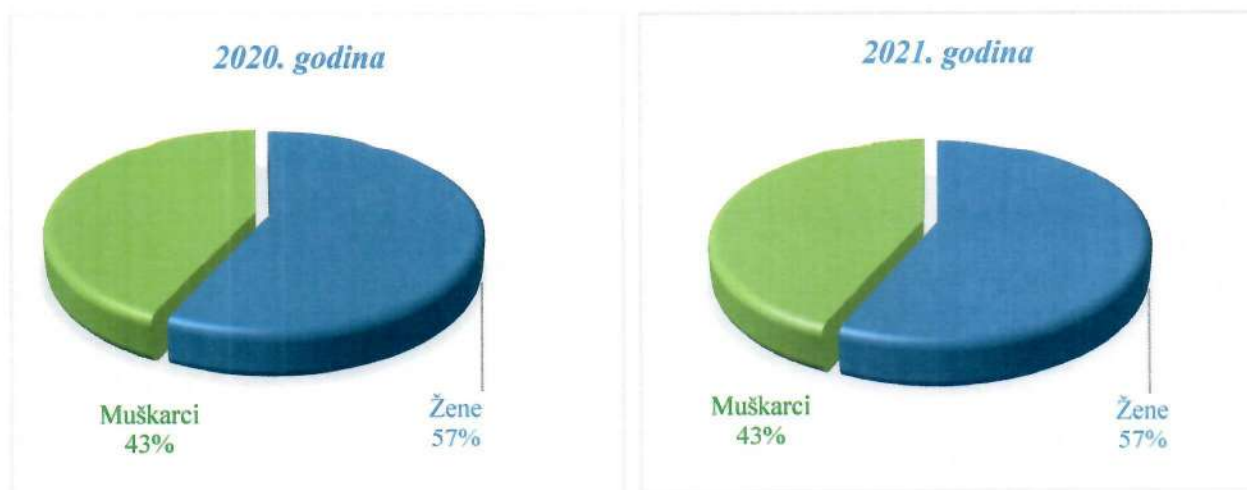
U skladu s prethodno navedenim pravnim aktima, na zapošljavanje, prava i obveze zaposlenika, radne uvjete i radno opterećenje, školovanje i karijerno napredovanje te naknadu za rad u javnim znanstvenoistraživačkim institucijama u Republici Hrvatskoj ne utječe spol, boja kože, etnička pripadnost, nacionalnost, vjera, političko uvjerenje, rodni identitet, kao niti druge biološke i društvene različitosti. Sukladno odredbama članka 6., 7., 8. Zakon o ravnopravnosti spolova zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta.

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života provodi se temeljem Zakonu o radu, te su sve mjere iz istog na raspolaganju zaposlenicima. Informacije o pravima i uslugama za zaposlenike dostupne su na internetu, te putem zahtjeva upućenog kadrovskoj službi Instituta.

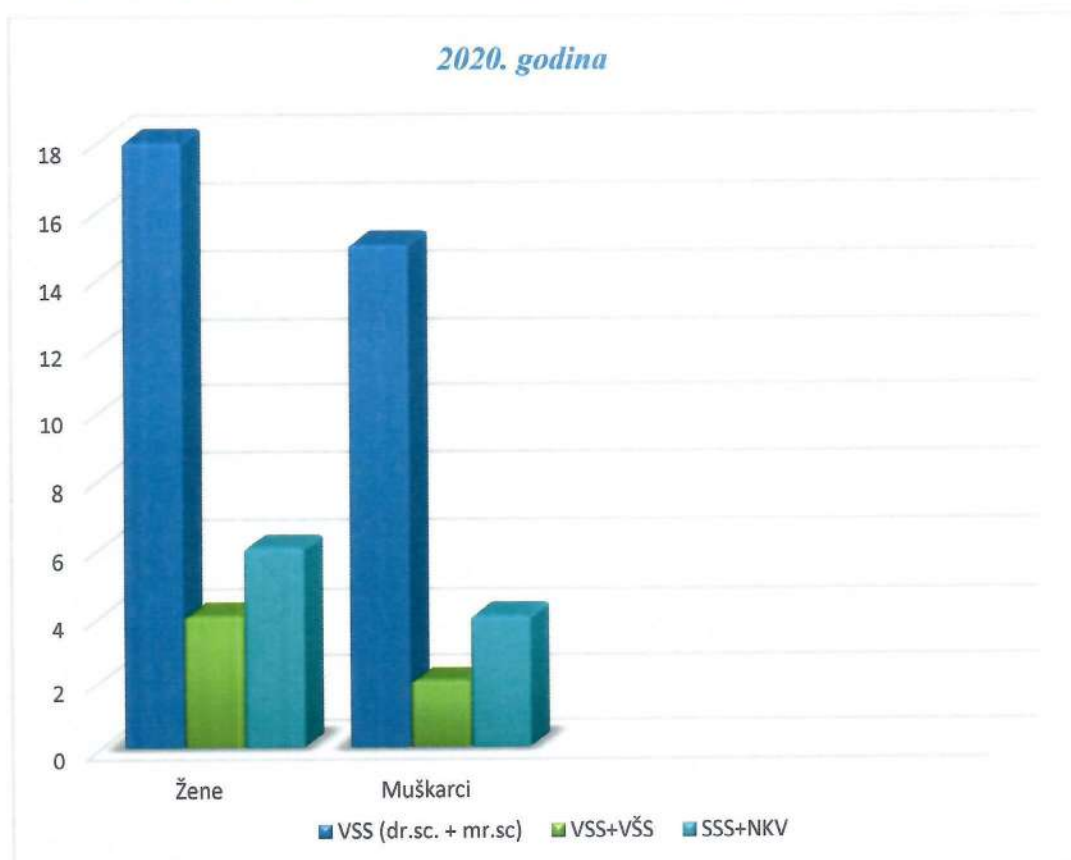
Transparentnost informacija u vezi načina poslovanja postiže se objavom istih na službenoj web stranici Instituta, čime sve zainteresirane osobe imaju pristup informacijama u skladu s Zakonom o pravu na pristup informacijama te Općom uredbom o zaštiti osobnih podataka. Objavom istih na službenoj web stranici Instituta ostvaruju se načela propisana odredbama članaka 6.,7, 8. Zakona o pravu na pristup informacijama.

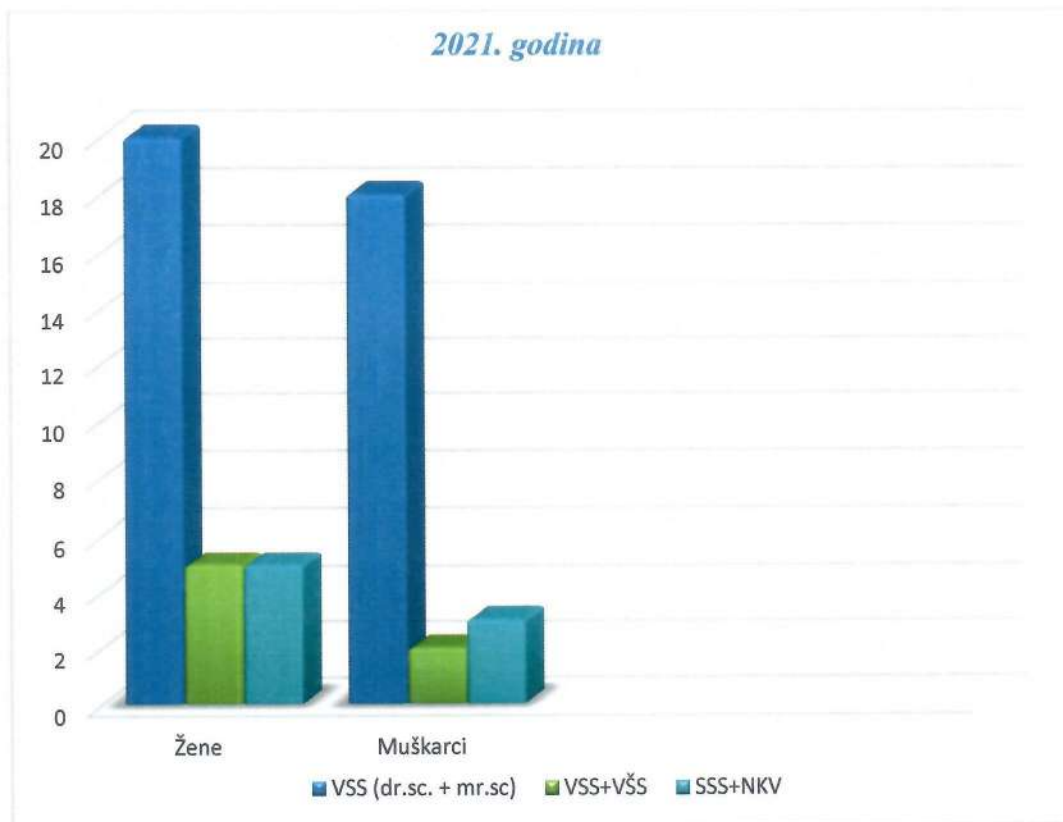
Sljedećim prikazima prezentirana je podjela zaposlenika prema spolu u odnosu na svaku pojedinu kategoriju.

2.1. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema broju zaposlenika

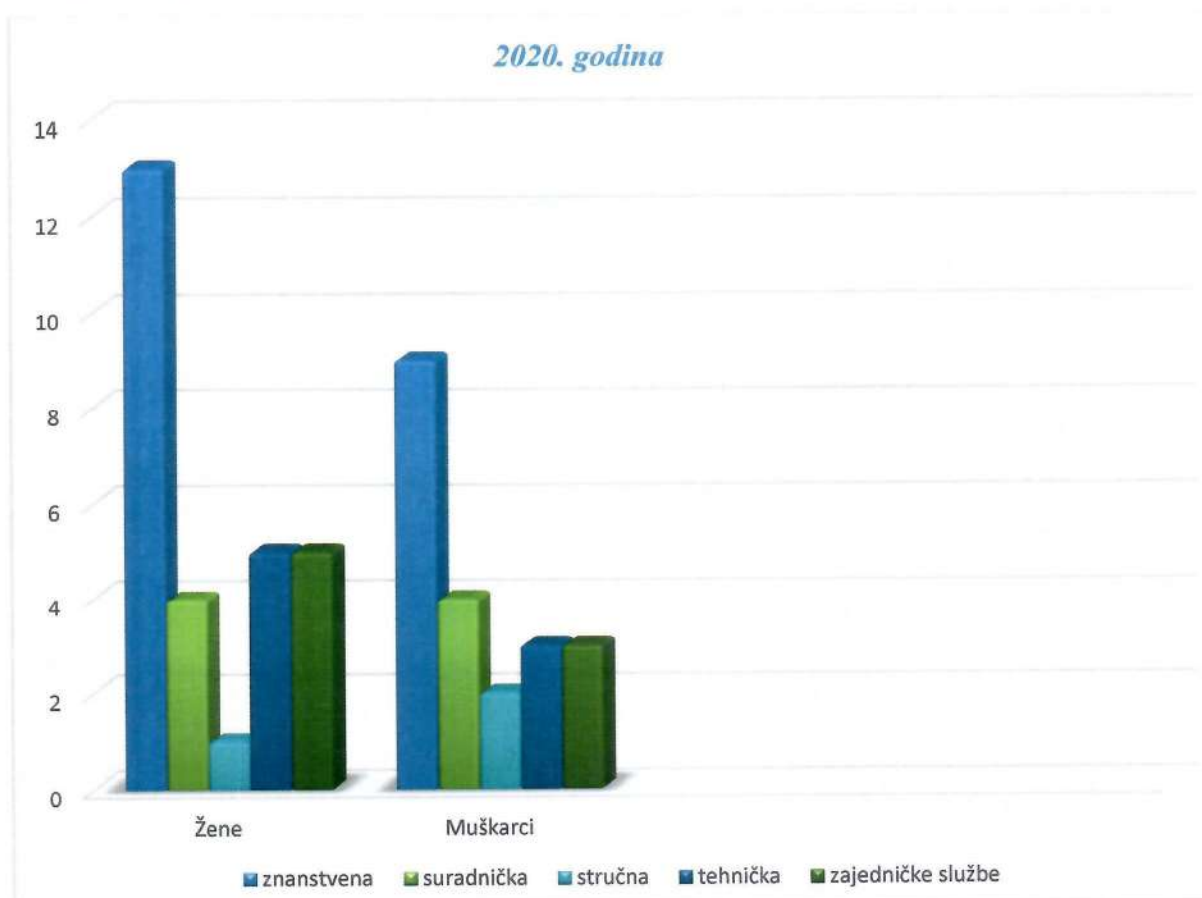


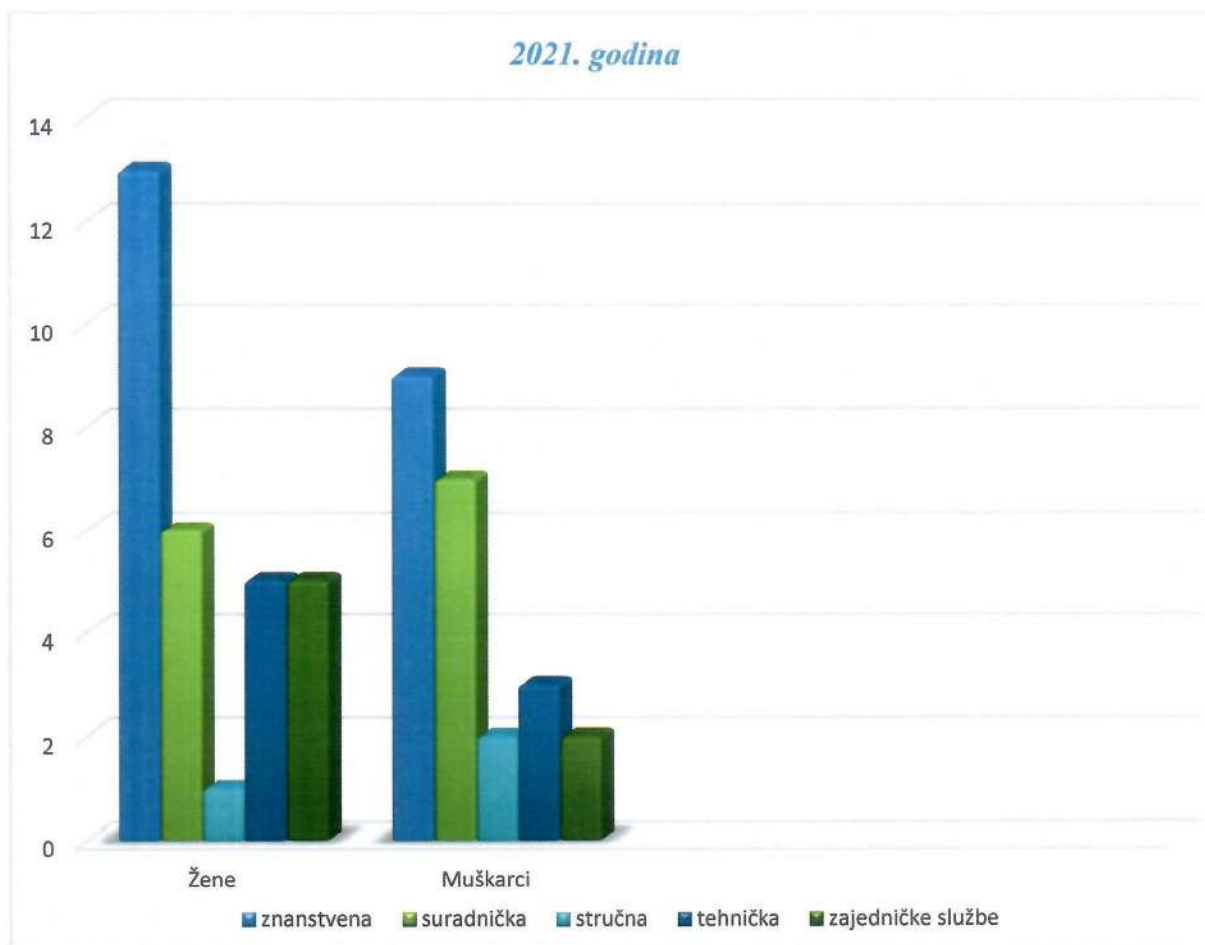
2.2. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema stručnoj spremi



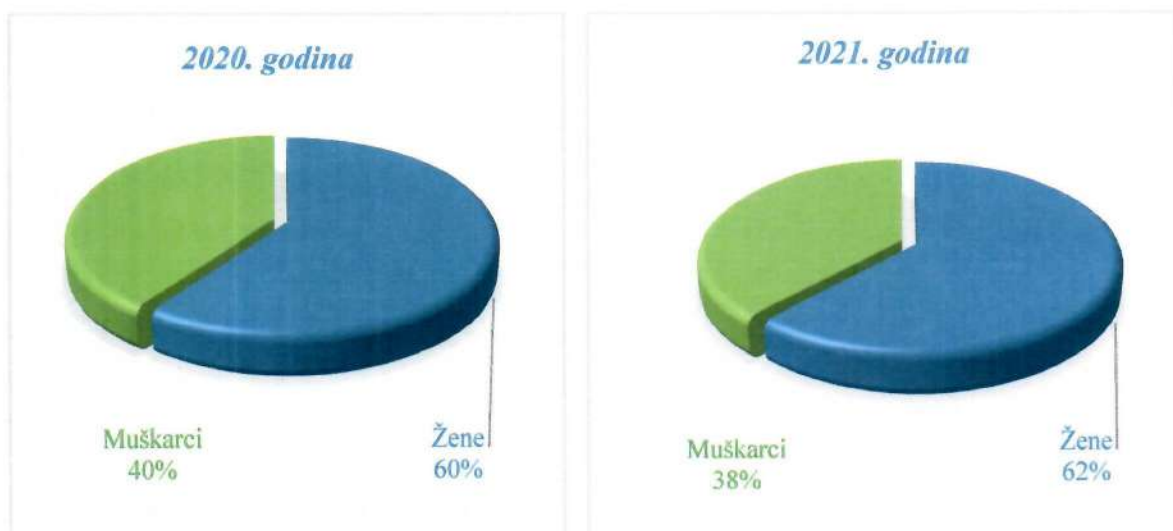


2.3. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema radnim mjestima

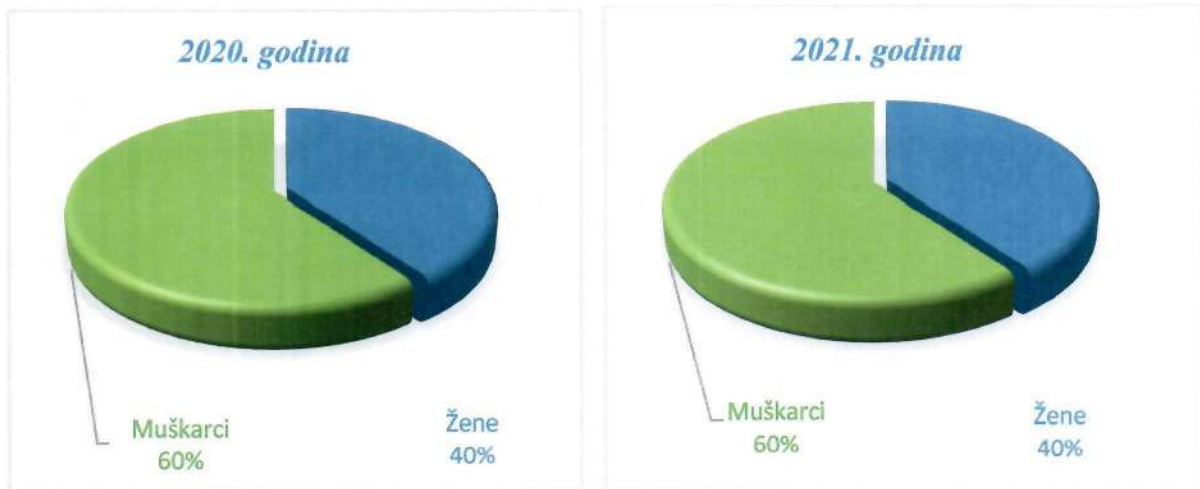




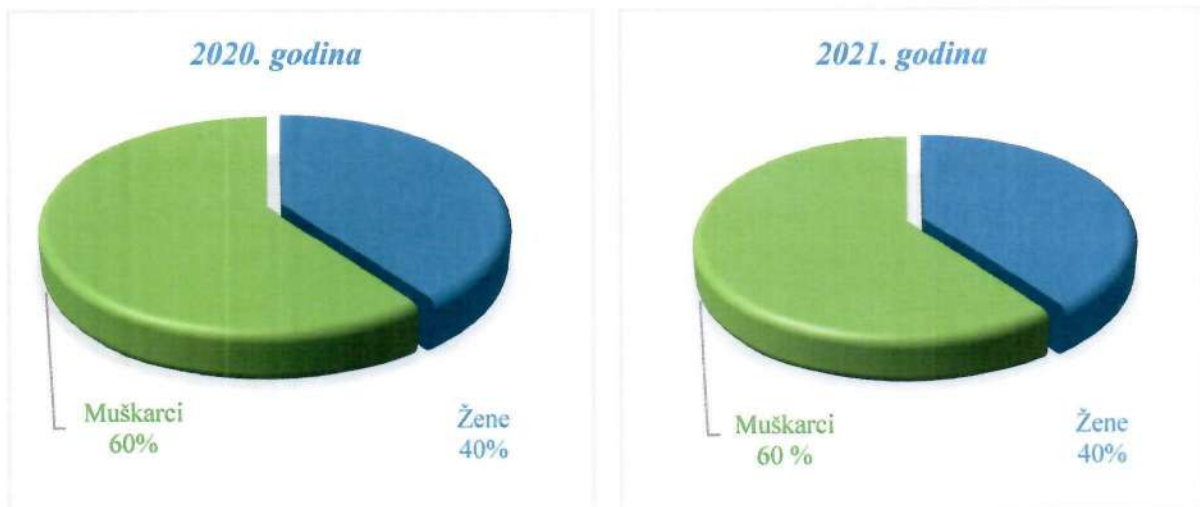
2.4. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema sastavu Znanstvenog vijeća



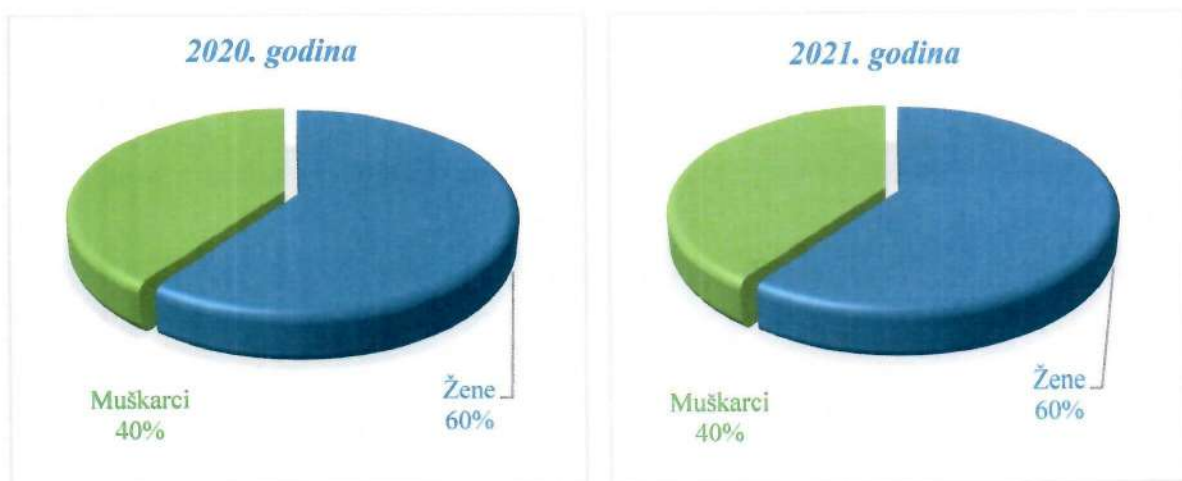
2.5. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema sastavu Upravnog vijeća



2.6. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema sastavu kolegija ravnateljice

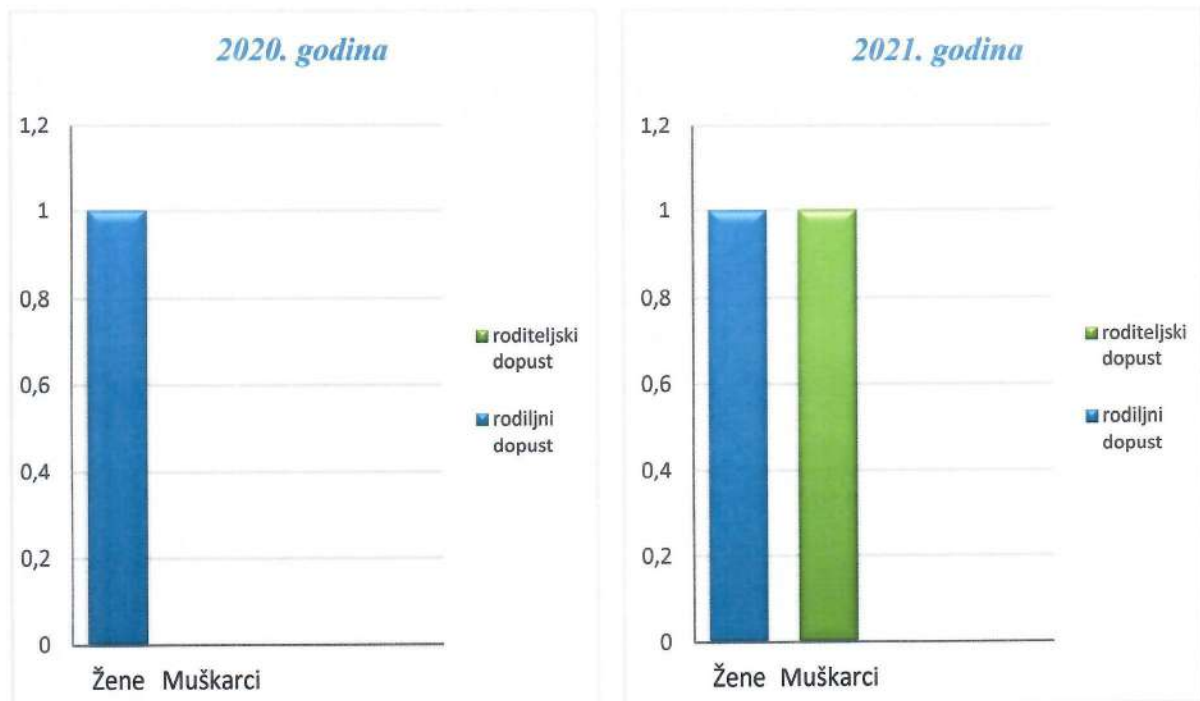


2.7. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema položaju s posebnim zaduženjima



Ova kategorija spolne raspodjele zaposlenika odnosi se na položaj predstojnika zavoda/ samostalnih odjela i rukovoditelja zajedničkih službi.

2.8. Spolna raspodjela zaposlenika Instituta prema korištenju roditeljnog i roditeljskog dopusta



3. Zaključak temeljem rezultata analize

Slijedom prethodnih rezultata analize postojećeg stanja utvrđujemo da ne postoji osjetna neuravnoteženost između spolova. Analiza postojećeg stanja rodne ravnopravnosti je temeljena na osam kategorija. Muški spol je podzastupljena skupina u tri kategorije, dok je ženski spol podzastupljena skupina u dvije od osam kategorija. U kategorijama spolne raspodjele prema stručnoj spremi, radnim mjestima te prema korištenju roditeljskog i roditeljskog dopusta razlike u postotcima između spolova su neznatne stoga ukazuju na rodnu uravnoteženost između spolova.

Osjetna neuravnoteženost jednog spola u smislu članka 12. Zakona o ravnopravnosti spolova je vidljiva samo u spolnoj raspodjeli zaposlenika Instituta prema sastavu Znanstvenog vijeća. Ista se odnosi na 38 % članova muškog spola u Znanstvenom vijeću.

Institut postupke u svezi zapošljavanja te karijernog napredovanja provodi sukladno važećim propisima RH te poštujući odredbe Povelje Europske unije o temeljnim pravima, a posebice referirajući se na:

Članak 23. (1) „Ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.“

Nastavno na rezultate analize zaključujemo da na Institutu nije izražena znatna postotna premoć jednog spola po navedenim kategorijama. Plan rodne ravnopravnosti se donosi radi poboljšanja i unaprijeđenja cjelokupnog sustava u skladu s Strategijom rodne ravnopravnosti 2020.-2025., a sve radi promicanja rodne ravnopravnosti u istraživanjima i inovacijama. Te ujedno služi kao osiguranje kako bi se u budućnosti otklonila svaka mogućnost rodne neravnopravnosti.

4. Institucijske i strateške odrednice za donošenje Plana

Plan Instituta je izrađen u skladu s institucijskim, nacionalnim, europskim i svjetskim strategijama te politikama i kriterijima praćenja borbe protiv svakog oblika diskriminacije:

- Statut Instituta
- Strategija Instituta
- Ustav Republike Hrvatske
- Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije RH
- Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije 2017. – 2022.
- Nacionalna razvojna strategija RH do 2030. godine
- YUFE Strategija raznolikosti i uključenosti
- YERUN Strateški plan 2021. – 2025.
- Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. Europske komisije
- Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi
- Izvješće Odbora za prava žena i jednakost spolova o znanstvenim i sveučilišnim karijerama žena i “staklenom stropu” na koji nailaze (2015.)
- Strategija za ravnopravnost spolova 2018. – 2023. Vijeća Europe
- Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji (Istanbulska konvencija)
- Konvencija MOR-a o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada (2019.), preporuke br. 206 o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada
- Opća deklaracija o ljudskim pravima i ova međunarodna pakta o ljudskim pravima
- Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), 1979.
- Preporuke Odbora za uklanjanje diskriminacije žena za Hrvatsku, 2015. (CEDAW/C/HRV/CO/4-5)
- Pekinška deklaracija i platforma za djelovanje, 1995.
- Globalni ciljevi održivog razvoja do 2030. (Cilj 5: Rodna ravnopravnost; Cilj 8: Pristojan posao i ekonomski rast; Cilj 10: Reduciranje neravnopravnosti)
- Europski institut za ravnopravnost spolova (Indeks ravnopravnosti spolova, GEAR alat)
- Europska povelja za istraživače i Kodeks ponašanja za zapošljavanje istraživača
- Strategija ljudskih resursa za istraživače (HRS4R)
- Obzor Europa (2021. – 2027.)
- Izvješće o rodnoj ravnopravnosti za 2021. Svjetskog ekonomskog foruma

4.1. Zakon o ravnopravnosti spolova

„Članak 3.

(1) Državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužni su u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akata, odluka ili akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca.

(2) Državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima, obrazovne i znanstvene institucije te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužna su provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje djelatnike/ce.“

„Članak 11.

(1) Tijela državna uprave i pravne osobe u pretežitom vlasništvu države obvezna su primjenjivati posebne mjere i donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

(2) Tijela iz stavka 1. Ovoga članka svake četiri godine donose planove djelovanja iz djelokruga svoje nadležnosti na osnovi analize položaja žene i muškaraca, utvrđuju razloge za uvođenje posebnih mjera, ciljeve koje treba postići, način provedbe i metode nadziranja provedbe.

(3) Sastavni dio planova djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova čini plan provedbe aktivnosti vezanih uz mjere Nacionalne politike za promicanje ravnopravnosti spolova iz nadležnosti tijela i djelatnosti pravnih osoba iz stavka 1. Ovoga članka.“

„Članak 12.

(1) Provođenjem posebnih mjera promicat će se ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u tijelima zakonodavne, izvršne i sudbene vlasti, uključujući javne službe te postupno povećavati uključivanje podzastupljenog spola tako da njegova zastupljenost dosegne razinu njegovog ukupnog udjela u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske.“

5. Temeljni zadaci Plana

5.1. Osiguranje javnosti i transparentnosti Plana

Sukladno Zakonu o pravu na pristup informacijama, a temeljem sljedećih načela:

Načelo javnosti i slobodnog pristupa

„Članka 6.,

Informacije su dostupne svakoj domaćoj ili stranoj fizičkoj i pravnoj osobi u skladu s uvjetima i ograničenjima ovog Zakona.“

Načelo pravodobnosti, potpunosti i točnosti informacija

„Članak 7.,

Informacije koje tijela javne vlasti objavljuju odnosno daju moraju biti pravodobne, potpune i točne.“

Načelo jednakosti

„Članak 8.

(1) Pravo na pristup informacijama i ponovnu uporabu informacija pripada svim korisnicima na jednak način i pod jednakim uvjetima. Korisnici su ravnopravni u njegovu ostvarivanju.

(2) Tijela javne vlasti ne smiju staviti korisnike u neravnopravan položaj, a osobito na način da pojedinim korisnicima informacija pruža prije nego ostalima ili na način kojim im se posebno pogoduje.“

Plan rodne ravnopravnosti spolova je objavljen na mrežnoj stranici Instituta.

Planom je iskazana namjera Instituta za vođenjem politike rodne ravnopravnosti i uvažavanja različitosti među zaposlenicima u svim djelatnostima i aktivnostima ustanove. Istim su postavljeni dugoročni ciljevi usklađivanja institucionalnih aktivnosti s političkim smjernicama rodno ravnopravne Europe te su određene akcijske mjere i prihvaćena zaduženja djelatnika za provedbu i praćenje aktivnosti Plana.

5.2. Osnivanje trajnog upravnog mehanizma za provedbu Plana

Institut se ovim Planom obvezuje uspostaviti trajni upravni mehanizam za područje rodne ravnopravnosti na Institutu imenovanjem članova u **Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost** (dalje: Povjerenstvo). Članovi Povjerenstva biraju se iz redova zaposlenika zaposlenih na znanstvenim, suradničkim, stručnim i administrativnim radnim mjestima te se imenuju na period od četiri godine. Odgovornosti Povjerenstva su predložiti i pratiti uvođenje rodno osviještene politike u sve strategije rada na Institutu, poticati provedbu aktivnosti Plana, promovirati rezultate provedenih aktivnosti, usklađivati prioritete Plana prema važećim nacionalnim, europskim i međunarodnim propisima i smjernicama, surađivati s odgovarajućim vanjskim stručnjacima za edukaciju zaposlenika i uprave Instituta, pratiti stanje, aktualizirati važne podatke i izvještavati upravu Instituta o ishodima provedbe mjera Plana. Sve navedene aktivnosti Povjerenstvo je dužno kontinuirano provoditi cijelo vrijeme svoga mandata, te se najmanje dva puta godišnje sastati.

5.3. Prikupljanje i analiza podataka

Povjerenstvo se obvezuje kontinuirano pratiti način oglašavanja i kriterije zapošljavanja na radna mjesta, napredovanja djelatnika te provedbu rodno ravnopravnih politika i praksi.

Također se obvezuje prikupljati i dokumentirati podatke o osoblju razvrstane prema spolu, analizirati pokazatelje ispunjenja ciljeva Plana te o tome najmanje jednom godišnje podnijeti Izvještaj upravi Instituta. Uprava koristi izvještaje Povjerenstva za procjenu napretka provedbe Plana, uočavanje novih ili preostalih izazova i mogućnosti te poduzimanje odgovarajućih mjera za njihovo rješavanje u narednoj godini. Temeljni elementi i rezultati godišnje provedbe Plana uključeni su u Godišnji izvještaj o radu Instituta.

5.4. Educiranje zaposlenika kroz seminare i radionice

Intencija razvoja kulture rodne ravnopravnosti se ostvaruje otklanjanjem rodno utemeljenih stereotipa koji mogu utjecati na preferencije ka određenim radnim mjestima .

Povjerenstvo se obvezuje provoditi mjere za razvoj i održavanje rodne ravnoteže na ustanovi, rješavati rodne predrasude među zaposlenicima , uspostaviti radne skupine posvećene odgovarajućim temama. Temeljem donesenih pet ključnih područja djelovanja Plana, Povjerenstvo je dužno samostalno ili u suradnji s vanjskim izvođačima organizirati održavanje seminara/radionica sukladno planu aktivnosti.

Povjerenstvo u suradnji s informatičkom službom Instituta redovito objavljuje dokumentaciju posvećenu rodnoj ravnopravnosti.

6. Pregled aktivnosti Instituta

Institut provodi aktivnosti u svrhu postizanja ciljeva vezanih za ravnopravnost spolova.

Navedene aktivnosti su:

- 1. provedba zakonskih propisa kojim su utvrđene mjere za rodnu ravnopravnost*
- 2. uvođenje u opće akte antidiskriminacijske zakonske odredbe i mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova*
- 3. uvođenje rodne ravnopravnosti u natječajima za radna mjesta, ugovorima o radu te ostalim dokumentima koje donosi Institut*
- 4. upućivanje radnika na seminare i radionice koje organizira nadležno državno tijelo za stručno osposobljavanje*

Institut će i dalje kontinuirano raditi na postizanju ciljeva rodne ravnopravnosti i poboljšanju radne kulture s određivanjem sljedećih pravaca rada:

- 1. uključivanje načela jednakih mogućnosti u sva područja rada Instituta*
- 2. jamčenje jednakih mogućnosti u pristupu, osposobljavanju i razvoju profesionalne karijere*
- 3. podizanje svijesti o rodnim temama poput rodne pristranosti i društvenih konstrukcija rodnih uloga i stereotipa*
- 4. uvođenje kliznog radnog vremena kojim se favorizira usklađivanje osobnog, obiteljskog i radnog života za sve, a posebno za roditelje (majke i očeve)*
- 5. promicanje kulture rodne ravnopravnosti među zaposlenicima Instituta*
- 6. borba protiv rodno utemeljenog nasilja*
- 7. borba protiv seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu podizanjem svijesti i pružanjem podrške i savjeta žrtvama seksualnog uznemiravanja.*

7. Ključna područja Plana

Temeljem dobivenih rezultata provedene analize te smjernica Europske komisije ovim Planom obuhvaćeno je pet ključnih područja djelovanja Plana:

1. Rodna ravnopravnost u institucijskim procesima
2. Integracija rodne dimenzije u istraživačku sferu
3. Rodna ravnoteža na rukovoditeljskim razinama
4. Institucijska kultura rodne ravnopravnosti uz harmonizaciju osobnog života i poslovnih obveza
5. Prevencija rodno utemeljenog nasilja te seksualnog uznemiravanja

7.1. Rodna ravnopravnost u institucijskim procesima

Cilj djelovanja Plana na ovo područje je unaprijediti rodnu ravnopravnost u institucijskim procesima, posebno u procesima vodstva i donošenja odluka te procesima zapošljavanja i napredovanja.

Mjera	Aktivnost	Nadležno tijelo za provedbu aktivnosti	Ciljana skupina	Razdoblje provedbe
<i>Osnivanje Povjerenstva za provedbu Plana</i>	<ul style="list-style-type: none"> · imenovanje članova Povjerenstva s mandatom od četiri godine · utvrđivanje dužnosti i organizacija rada Povjerenstva 	ravnateljica Instituta	svi zaposlenici	2022.
<i>Sustav praćenja zaposlenja i unapređenja djelatnika Instituta</i>	<ul style="list-style-type: none"> · provođenje analize rodne raspodjele u prijavama za posao 	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	kontinuirano
	<ul style="list-style-type: none"> · donošenje kodeksa ponašanja povjerenstava za odabir zaposlenika 	ravnateljica Instituta	svi zaposlenici	2022.
	<ul style="list-style-type: none"> · praćenje stope zadržavanja i napredovanja u Institutu / razloga odlazaka s Instituta rodno podzastupljenih zaposlenika 	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	kontinuirano
	<ul style="list-style-type: none"> · uporaba rodno neutralog jezika u pisanim dokumentima te u svim oblicima komunikacije 	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	kontinuirano

<i>Pristup informacijama</i>	· godišnja izvješća i prijenos informacija o stanju rodne ravnopravnosti	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	kontinuirano
	· redovita provjera i prilagodba informacija na mrežnim stranicima Instituta	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	kontinuirano
<i>Seminari/radionice</i>	· seminar/ radionica o rodnoj svjesnosti i ravnopravnosti	Povjerenstvo, vanjski izvođač	svi zaposlenici	jednom u četiri godine

7.2. Integracija rodne dimenzije u istraživačku sferu

Cilj djelovanja Plana na ovo područje je povećati rodnu ravnopravnost u području istraživačkog djelovanja. Vođena tom idejom Europska komisija izradila dokument Gendered Innovations 2 s ciljem poticanja istraživača da kroz uključivanje ove dimenzije u sve faze istraživanja povećaju njihovu vrijednost.

Navedenim dokumentom je obuhvaćeno 15 studija iz područja zdravlja, umjetne inteligencije klimatskih promjena i dr. kao inspiracija za uključivanje ovih aspekata u istraživanja.

Mjera	Aktivnost	Nadležno tijelo za provedbu aktivnosti	Ciljana skupina	Razdoblje provedbe
<i>Uspostave rodne ravnoteže u području istraživačkog djelovanja</i>	· izrada smjernica za uključivanje rodne dimenzije u istraživanja	Uprava Instituta, Povjerenstvo	predstojnici jedinica, voditelji projekata, projektni partneri	2023.
	· uspostava politike popularizacije prepoznavanja, potpore i promocije postignuća rodnopod zastupljenih istraživača · podizanje svijesti o prednostima rodno uravnoteženih istraživačkih skupina	Uprava Instituta, Povjerenstvo	predstojnici jedinica, voditelji projekata, projektni partneri	kontinuirano
	· donošenje plana vrednovanja voditelja istraživačkih projekata koji uspješno integriraju	Uprava Instituta, Povjerenstvo	predstojnici jedinica, voditelji projekata,	2023. – 2025

	rodnu dimenziju u istraživački plan		projektni partneri	
<i>Potpora nakon roditeljskog dopusta</i>	· osiguranje institucionalne potpore pri povratku u istraživački proces nakon dopusta	Uprava Instituta, Povjerenstvo	predstojnici jedinica, voditelji projekata, projektni partneri	2023. – 2025
	· prikupljanje i analiza podataka o učinku potpora	Uprava Instituta, Povjerenstvo	predstojnici jedinica, voditelji projekata, projektni partneri	kontinuirano
<i>Seminari/ radionice</i>	-seminar / radionica s temama vezanim uz napredak u karijeri i vidljivost žena znanstvenica	Povjerenstvo, vanjski izvođač	predstojnici jedinica, voditelji projekata, projektni partneri	jednom u četiri godine

7.3. Rodna ravnoteža na rukovoditeljskim razinama

Cilj djelovanja Plana na ovo područje je uspostava ravnoteže između spolova na rukovodećim položajima Instituta.

Mjera	Aktivnost	Nadležno tijelo za provedbu aktivnosti	Ciljana skupina	Razdoblje provedbe
<i>Rodna ravnopravnost u svim tijelima odlučivanja</i>	· osiguravanje jednakih uvjeta za rodno neovisan napredak u karijeri	Uprava Instituta, Povjerenstvo	ravnatelj, Upravno vijeće	kontinuirano
<i>Rodno uravnoteženi organizacijski procesi</i>	· provođenje načela rodne ravnopravnosti u svim oblicima upravljanja	Uprava Instituta, Povjerenstvo	ravnatelj, Upravno vijeće	kontinuirano
<i>Seminari/ radionice</i>	· seminar/ radionica o važnosti rodne ravnoteže na rukovodećim položajima	Povjerenstvo, vanjski izvođač	ravnatelj, Upravno vijeće.	jednom u četiri godine

7.4. Institucijska kultura rodne ravnopravnosti uz harmonizaciju osobnog života i poslovnih obveza

Cilj djelovanja Plana na ovo područje je postizanje bolje usklađenosti osobnog i profesionalnog života. Isto podrazumijeva otklanjanje rodno utemeljenih stereotipa koji mogu utjecati na preferencije ka određenim radnim mjestima.

Mjera	Aktivnost	Nadležno tijelo za provedbu aktivnosti	Ciljana skupina	Razdoblje provedbe
<i>Poduzimanje mjera koje za cilj imaju ostvarenje ravnoteže poslovnog i privatnog života</i>	<ul style="list-style-type: none"> izrada smjernica o potpori za zaposlenike koji koriste roditeljni ili roditeljski dopust te skrbe o članovima obitelji s posebnim potrebama i starijim članovima obitelji uvođenje mogućnosti korištenja fleksibilnih modela rada (skraćeno radno vrijeme, rad od kuće) 	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	2022.-2025.
	<ul style="list-style-type: none"> poticanje zaposlenika oba spola na korištenje roditeljskih i roditeljskih dopusta 	Uprava Instituta, Povjerenstvo, Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove	svi zaposlenici	kontinuirano
<i>Analiza podataka o provedbi organizacijske kulture</i>	<ul style="list-style-type: none"> praćenje rodne raspodjele pri korištenju roditeljskih i roditeljskih dopusta poticati rodno uravnotežene vodeće pozicije istraživačkih i komunikacijskih aktivnosti 	Uprava Instituta, Povjerenstvo, Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove	svi zaposlenici	kontinuirano
<i>Pristup informacijama</i>	<ul style="list-style-type: none"> osiguranje relevantnih podataka na službenoj stranici Instituta i na zahtjev u administrativnim službama 	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	kontinuirano
<i>Seminari/ radionice</i>	<ul style="list-style-type: none"> seminar/ radionica o temama ravnoteže između posla i privatnog života 	Povjerenstvo, ovlaštena osoba zaštite na radu, vanjski izvođač	svi zaposlenici	jednom u četiri godine

7.5. Prevencija rodno utemeljenog nasilja te seksualnog uznemiravanja

Cilj djelovanja Plana na ovo područje je sprječavanje svakog mogućeg oblika rodno utemeljenog nasilja i seksualnog uznemiravanja, te uspostava sustava podrške žrtvama.

Mjera	Aktivnost	Nadležno tijelo za provedbu aktivnosti	Ciljana skupina	Razdoblje provedbe
<i>Jačanje postojećeg sustava prevencije i suzbijanja rodnog uznemiravanja i svakog drugog oblika diskriminacije</i>	· donošenje Etičkog kodeksa Instituta	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	2022.
	· praćenje provedbe odredbi Etičkog kodeksa Instituta · praćenje provedbe odredbi Pravilnika o radu Institut	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	kontinuirano
<i>Organiziranje sustava za prevenciju i pomoć žrtvama nasilja</i>	· imenovanje ovlaštenika za zaprimanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika na Institutu	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	2022.
	· osiguravanje psihološke podrške za žrtve diskriminacije	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	kontinuirano
<i>Pristup informacijama</i>	· objava aktualnih pravnih dokumenata na mrežnim stranicama Instituta	Uprava Instituta, Povjerenstvo	svi zaposlenici	kontinuirano
<i>Seminari/ radionice</i>	· seminar/radionica o seksualnom i drugim oblicima uznemiravanja te pravima i mogućnostima žrtava uznemiravanja	Povjerenstvo, osoba ovlaštena za zaprimanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika na Institutu, vanjski izvođač	svi zaposlenici	jednom u četiri godine

Plan je napisan na hrvatskom i engleskom jeziku, a verzija na hrvatskom jeziku smatra se originalom.


Broj: 01-302/2-21

Povjerenstvo za izradu plana:

dr. sc. Goran Zdunić

dr. sc. Maja Jukić Špika

Ivona Žižić, struč. spec. admin. publ.



Ravnateljica:

Dr. sc. Katja Žanić