

INSTITUT DRUŠTVENIH ZNANOSTI IVO PILAR

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA 2022. - 2025.

Sadržaj:

Uvod	1
Pravni i strateški okvir za donošenje Plana.....	2
Stanje u Institutu Pilar prije donošenja Plana.....	3
Interni mehanizmi u Institutu Pilar za osiguravanje ravnopravnosti spolova	6
Ciljevi u budućnosti te mjere i aktivnosti za njihovo ostvarivanje	7

Uvod

Ravnopravnost spolova jedno je od temeljnih načela pravne stečevine Europske unije i jedna od najviših vrednota ustavnog poretku Republike Hrvatske. Osiguravanje jednakih mogućnosti za oba spola te suzbijanje diskriminacije po osnovi spola opći je cilj i sastavni dio europskih i nacionalnih programa i politika. Njima se nastoji osigurati jednakopravnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, jednakе mogućnosti za uspjeh i ekonomsku neovisnost, jednakе plaće za rad jednakih vrijednosti te ravnopravnu podjelu obveza skrbi i financijskih obveza.

Iznimna važnost realizacije načela ravnopravnosti spolova prepoznata je i u znanstvenoj zajednici. Važnost ravnopravne zastupljenosti oba spola u svom radu i djelovanju prepoznao je i Institut društvenih znanosti Ivo Pilar (dalje u tekstu: Institut Pilar), kao javna ustanova koja se bavi znanstveno - istraživačkom djelatnošću u području društvenih i humanističkih znanosti te kao sudionik projektnih aktivnosti na europskoj i nacionalnoj razini.

Stoga Institut Pilar na temelju europskog i nacionalnog zakonodavnog okvira te usvojenih politika donosi Plan ravnopravnosti spolova za razdoblje 2022. - 2025. (dalje u tekstu: Plan). Plan se donosi nakon što je provedena analiza zastupljenosti žena i muškaraca u strukturi zaposlenika Instituta Pilar, na rukovodećim pozicijama te u vođenju projektnih aktivnosti, kao i u ostvarivanju određenih materijalnih prava iz radnog odnosa koja se u našem društvu još uvijek često vežu uz određeni spol.

Svrha donošenja ovog Plana je u narednom razdoblju u Institutu Pilar osnažiti kulturu ravnopravnosti spolova, podići svijest među zaposlenicima o važnosti ravnopravnog sudjelovanja žena i muškaraca kako u radnom okruženju, tako i u sferi osobnog života te osigurati nultu stopu rodno uvjetovanog nasilja.

Planom se predviđaju mjere i aktivnosti koje će Institut Pilar provesti u skladu sa svojim mogućnostima i kapacitetima radi ostvarivanja postavljenih ciljeva, kao i odgovorne osobe, odnosno tijela zadužena za njihovo provođenje i praćenje.

Imenice koje su u Planu navedene u muškom rodu koriste se neutralno i odnose se jednakom na muški i ženski spol.

Pravni i strateški okvir za donošenje Plana

Institut Pilar ovaj Plan donosi temeljem europskih i nacionalnih propisa i politika koji predstavljaju pravni i strateški okvir za realizaciju načela ravnopravnosti spolova.

Europska unija ravnopravnost spolova jamči, promiče i štiti u svojim osnivačkim ugovorima, Povelji temeljnih prava Europske unije, putem općih pravnih načela te kroz praksu Suda Europske unije. To se načelo državama članicama Europske unije u različitim područjima nameće kao cilj kojeg je potrebno ostvariti, odnosno implementirati u nacionalno zakonodavstvo, među kojima su primjerice

- Direktiva 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi
- Direktiva 2006/54 o implementaciji načela jednakosti prilika i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području zapošljavanja i radnih odnosa
- Direktiva 2004/113 o implementaciji načela jednakog postupanja između muškaraca i žena u pristupu i opskrbbi tržišnim dobrima i uslugama
- Direktiva 2000/43 o implementaciji načela jednakog postupanja između osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo.

Ustavni okvir za izradu ovog Plana predstavlja Ustav Republike Hrvatske koji definira ravnopravnost spolova kao najvišu vrednotu ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava te zabranjuje diskriminaciju na temelju spola.

Temeljni propisi koji čine nacionalni zakonodavni okvir za promicanje ravnopravnosti spolova su Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova kojima se zabranjuje svaki oblik izravne ili neizravne diskriminacije te se osiguravaju pravni mehanizmi zaštite od diskriminacije na temelju spola, spolne orientacije, bračnog i obiteljskog statusa, trudnoće i materinstva, rodnog identiteta.

Ravnopravnost spolova se kao temeljno načelo jamči i promiče kroz odredbe brojnih nacionalnih propisa koji reguliraju rad i djelovanje javnih instituta te područje znanstveno - istraživačke djelatnosti kao što su primjerice

- Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju,
- Zakon o radu,
- Zakon o plaćama u javnim službama,
- Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama
- Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje.

Dodatni dokumenti i smjernice na kojima se Plan temelji uključuju Strategiju Europske komisije za rodnu ravnopravnost 2020-2025, *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)* Glavne uprave za istraživanje i inovacije Europske Komisije i Nacionalnu razvojnu strategiju Republike Hrvatske do 2030.

Temelj za donošenje Plana predstavljaju i opći akti Instituta Pilar, prvenstveno Statut, Pravilnik o radu i Etički kodeks, koji načelo ravnopravnosti spolova postavljaju kao temelj rada i djelovanja Instituta Pilar.

Stanje u Institutu Pilar prije donošenja Plana

Institut Pilar najveći je javni institut u Republici Hrvatskoj u području društvenih znanosti. Institut je to u kojem rade psiholozi, sociolozi, povjesničari te znanstvenici drugi struka i u kojem se njeguje multidisciplinarni pristup istraživanjima raznolikih društvenih i humanističkih fenomena. Proizvedenim znanjem Institut Pilar participira kako na nacionalnoj i područnoj razini u Republici Hrvatskoj, tako i u europskom istraživačkom prostoru. Institut Pilar sudjeluje u brojnim međunarodno i nacionalno financiranim znanstvenim projektima. S tim u vezi, a uzimajući pritom u obzir iznimnu važnost koju tema ravnopravnosti spolova zauzima ne samo u našem svakodnevnom životu već i u području znanstveno - istraživačke djelatnosti, Institut Pilar isto pridaje veliku pažnju.

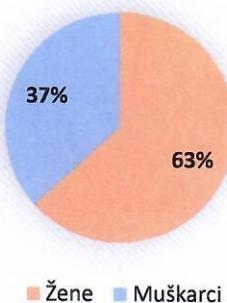
Za potrebe izrade ovog Plana provedena je analiza zastupljenosti spolova u različitim aspektima rada i djelovanja Instituta Pilar te su utvrđeni sljedeći relevantni podaci (stanje na dan 31. prosinca 2021. godine):

- U Institutu Pilar zaposleno je 106 osoba, od toga 67 žena i 39 muškaraca.
- Na znanstvenim radnim mjestima zaposlene su 63 osobe, od toga 34 žene i 29 muškaraca.
 - Znanstvenih suradnika je 24, od toga 14 žena i 10 muškaraca.
 - Viših znanstvenih suradnika je 19, od toga 11 žena i 8 muškaraca.
 - Znanstvenih savjetnika je 6, od toga 1 žena i 5 muškaraca.
 - Znanstvenih savjetnika u trajnom zvanju je 14, od toga 8 žena i 6 muškaraca.
- Na suradničkim radnim mjestima zaposlene su 22 osobe, od toga 18 žena i 4 muškarca.
 - Asistenata je 18, od toga 14 žena i 4 muškarca.
 - Poslijedoktoranada je 4 i sve su žene.
- Na stručnim radnim mjestima u znanosti zaposleno je 8 osoba, od toga 4 žene i 4 muškaraca.
 - Stručnih suradnika u sustavu znanosti ukupno je 4, od toga 3 žene i 1 muškarac.
 - Stručnih savjetnika u sustavu znanosti ukupno je 4, od toga 1 žena i 3 muškaraca.
- U administrativnim i pomoćnim službama zaposleno je 13 osoba, od toga 11 žena i 2 muškaraca.
- Upravno vijeće, kao kolegijalno upravljačko tijelo koje uz ravnatelja upravlja Institutom Pilar te vodi njegovu finansijsku i poslovnu politiku, ima 7 članova, od toga 1 ženu i 6 muškaraca. Upravnim vijećem predsjeda muškarac.
- Znanstveno vijeće, kao kolegijalno stručno tijelo koje utvrđuje i provodi znanstvenu politiku Instituta Pilar, ima 66 članova, od toga 37 žena i 29 muškaraca. Znanstvenim vijećem predsjeda žena.
- Institutom Pilar upravlja ravnatelj koji ima jednog pomoćnika. Oboje su muškarci.
- U Institutu Pilar je 30 voditelja projekata/projektnih timova, od toga 15 žena i 15 muškaraca.
- U razdoblju od 2019. - 2021. godine:
 - rodiljni dopust koristile su 3 zaposlenice, u prosječnom trajanju od 5 mjeseci
 - roditeljski dopust koristila su 4 zaposlenika, od toga 2 žene u prosječnom trajanju od 6 mjeseci i 2 muškarca u prosječnom trajanju od 3 mjeseca
 - bolovanje radi njege djeteta koristio je jedan zaposlenik i to muškarac.

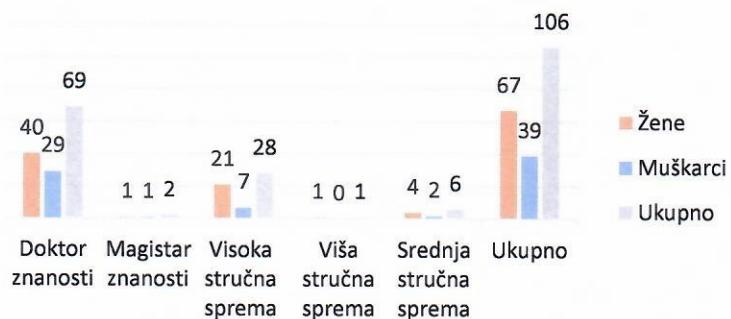
Iz gore navedenih podataka, koji su u nastavku i grafički prikazani, može se zaključiti da je u Institutu Pilar ravnopravnost žena i muškaraca, osim što je implementirana u internim aktima, provedena i u praksi. Razvidno je kako ne postoji diskriminacija po osnovi spola u postupcima zapošljavanja te izbora na viša znanstvena, suradnička i stručna radna mjesta. U vođenju međunarodnih i nacionalnih projekata ravnopravno su zastupljena oba spola. Blaga podzastupljenost muškaraca vidljiva je u kontekstu ukupnog broja zaposlenika Instituta Pilar, a ta se podzastupljenost očituje na suradničkim te administrativnim i pomoćnim radnim mjestima. Blaga podzastupljenost žena prisutna je na rukovodećim pozicijama. Jedan od dugoročnih ciljeva ovog Plana je otkloniti opisanu podzastupljenost te ostvariti ravnotežu oba spola u svim aspektima rada i djelovanja Instituta Pilar. U Institutu Pilar zaposlenici oba spola ravnopravno ostvaruju prava po osnovi roditeljstva.

Stanje na dan 31. prosinca 2021. godine - grafički prikaz

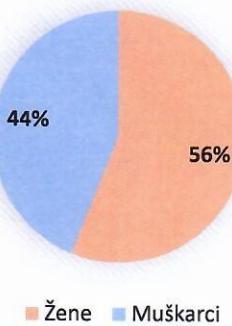
Ukupan broj zaposlenih: 106



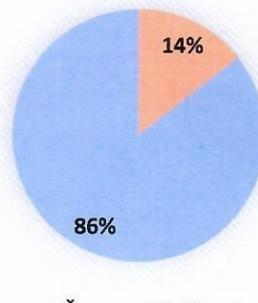
Zaposleni po spolu i stručnoj spremi



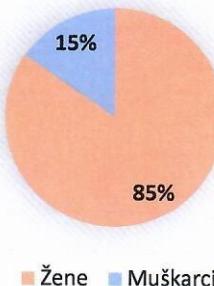
Sastav Znanstvenog vijeća: 66 članova



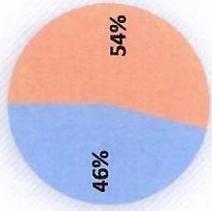
Sastav Upravnog vijeća: 7 članova



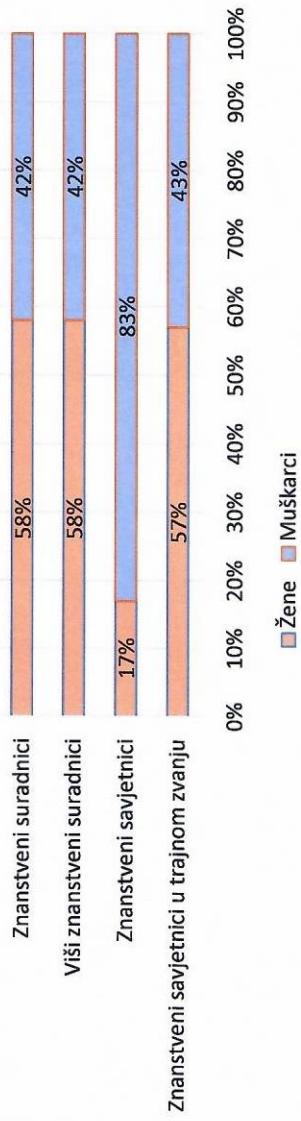
Zaposleni u administrativnim i pomoćnim službama: 13



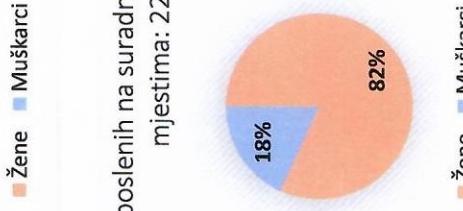
Broj zaposlenih na znanstvenim radnim mjestima: 63



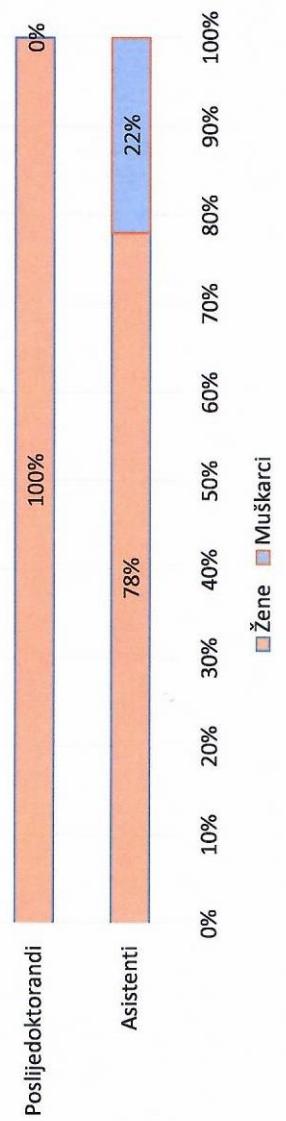
Zaposlenici po znanstvenim radnim mjestima



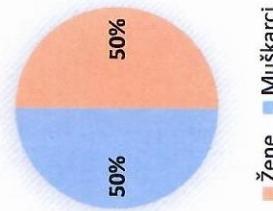
Broj zaposlenih na suradničkim radnim mjestima: 22



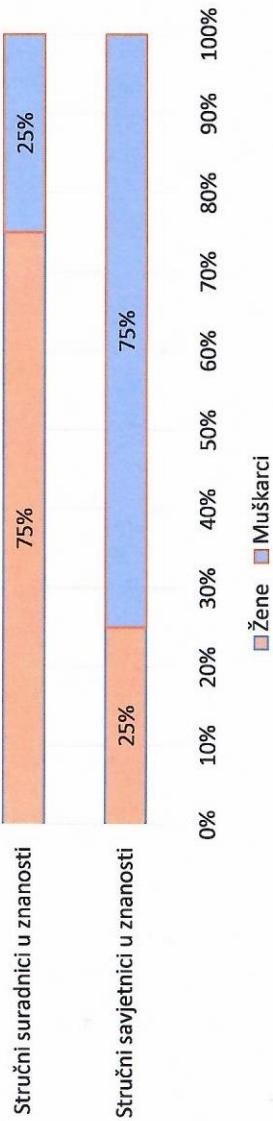
Zaposlenici po suradničkim radnim mjestima



Broj zaposlenih na stručnim radnim mjestima: 8



Zaposlenici po stručnim radnim mjestima



Interni mehanizmi Instituta Pilar za osiguravanje ravnopravnosti spolova

Institut Pilar je u svoje opće akte i interne politike implementirao odredbe mjerodavnih europskih i nacionalnih propisa kojima se osigurava ravnopravnost spolova.

U općim aktima Instituta Pilar koristi se napomena kojom se osigurava rodno neutralan jezik, na način da se ističe kako su izrazi koji se za fizičke osobe koriste u muškom rodu neutralni te da se odnose na osobe muškog i ženskog spola.

Pravilnikom o radu i Etičkim kodeksom zabranjena je svaka izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, što uključuje kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju i usavršavanju te prekvalifikaciji sukladno pozitivnim propisima, kao i svako uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Etičkim kodeksom uspostavljeni su mehanizmi za zaštitu dostojanstva radnika te za prijavu diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. U Institutu Pilar formirano je Etičko povjerenstvo u oblasti radnih i međuljudskih odnosa zaposlenika, s četverogodišnjim mandatom, koje je ovlašteno primati pritužbe zaposlenika zbog diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja te po njima postupati.

U Institutu Pilar radni odnos se zasniva, odnosno izbor na znanstvena, suradnička i stručna radna mjesta se provodi transparentno na temelju javnog natječaja, s pravilima kojima se osigurava jednako postupanje na temelju spola. Prilikom oglašavanja potrebe za novim radnicima jasno se ističe da se na radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

Plaće zaposlenika određene su zakonima i podzakonskim propisima koji reguliraju plaće u javnim službama, a koji osiguravaju jednakost plaća žena i muškaraca za jednak rad i rad jednakе vrijednosti. Plaće su vezane uz koeficijent radnog mjeseta, koji ovisi o složenosti posla i koji se javno objavljuje, čime se osigurava transparentnost.

Institut Pilar je svojim općim aktima i internim politikama stvorio okruženje koje zaposlenicima oba spola omogućava uravnoteženost poslovnog i privatnog života, a sukladno pozitivnim propisima (korištenje prava po osnovi roditeljstva kao što su rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopusti, dugotrajna bolovanja, bolovanja u svrhu njege djeteta, godišnji odmori i sl.).

Iz navedenog se može zaključiti kako se zapošljavanje, napredovanje, ostvarivanje prava iz radnog odnosa i politika plaća u Institutu Pilar provode transparentno i sukladno odredbama mjerodavnih nacionalnih propisa kojima se osigurava ravnopravnost spolova. Također se može zaključiti kako u Institutu Pilar postoji snažni mehanizmi kojima se promiče ravnopravno sudjelovanje oba spola u svim aspektima njegova rada i djelovanja te se jamči zaštita od diskriminacije po toj osnovi.

Ciljevi u budućnosti te mjere i aktivnosti za njihovo ostvarivanje

Donošenjem ovog plana se u Institutu Pilar u narednom razdoblju žele ostvariti sljedeći ciljevi:

- podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova među zaposlenicima Instituta,
- osiguravanje jednakih prava i mogućnosti kod zapošljavanja, napredovanja i usavršavanja,
- osnaživanje kulture ravnopravnosti spolova na rukovodećim funkcijama i u sustavu donošenja odluka,
- održavanje postignute ravnopravnosti spolova u znanstveno - istraživačkoj djelatnosti i projektnim aktivnostima te u ostvarivanju materijalnih prava po osnovi roditeljstva,
- njegovanje radnog okruženja koje omogućava ravnotežu osobnog, obiteljskog i poslovnog života za sve zaposlenike neovisno o spolu, a posebno za roditelje (majke i očeve),
- prevencija rodno utemeljenog nasilja na radnom mjestu.

Predviđene mjere i aktivnosti za ostvarivanje gore pobrojanih ciljeva, odgovorne osobe i rok za njihovo provođenje slijede u nastavku.

Mjera	Jačanje postojećeg institucionalnog okvira za promicanje i osiguravanje ravnopravnosti spolova
Aktivnosti	1. usvajanje Plana ravnopravnosti spolova i njegova objava na mrežnim stranicama Instituta Pilar 2. imenovanje službenika za ravnopravnost spolova, definiranje njegovih odgovornosti i zadaća
Odgovorne osobe, ciljana skupina i rok	Za provođenje ovih aktivnosti odgovoran je ravnatelj Instituta Pilar, ciljana skupina su svi zaposlenici, a predmetne aktivnosti provest će se u svibnju 2022. godine.

Mjera	Podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova
Aktivnosti	1. provođenje edukacija o rodnoj svijesti i ravnopravnosti spolova 2. provođenje edukacija o prevenciji diskriminacije, uzneniravanja i spolnog uzneniravanja (primarno na osnovi spola) te pravima i mogućnostima žrtava takvih postupanja 3. provođenje edukacija na temu sprečavanja utjecaja pristranosti i predrasuda te diskriminacije kod donošenja odluka o zapošljavanju, usavršavanju, napredovanju zaposlenika i financijskom nagrađivanju 4. provođenje edukacija o temi važnosti ravnopravnog sudjelovanja žena na rukovodećim pozicijama i u sustavu donošenja odluka 5. provođenje edukacija o temama vezanim uz usklađivanje poslovnog, obiteljskog i privatnog života zaposlenika
Odgovorne osobe, ciljana skupina i rok	Za provođenje ovih aktivnosti odgovorni su službenik za ravnopravnost spolova i ravnatelj Instituta, ciljana skupina su svi zaposlenici, a predmetne aktivnosti provoditi će bilo za to stručni i kompetentni znanstvenici Instituta, bilo vanjski suradnici, a iste će se provoditi jednom u tri godine.

Mjera	Osiguravanje pristupa relevantnim informacijama
Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1. informiranje o mogućnostima, uvjetima i postupku ostvarivanja prava po osnovi roditeljstva te materijalnih prava iz radnog odnosa zajamčena s ciljem osiguravanja ravnoteže između privatnog, obiteljskog i poslovnog života (godišnji odmori, plaćeni i neplaćeni dopusti, bolovanja itd.) 2. informiranje o mogućnostima i pravima (su)financiranja istraživanja i usavršavanja 3. informiranje o pravima i mogućnostima žrtava diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja
Odgovorne osobe, ciljana skupina i rok	Za provođenje ovih aktivnosti odgovorni su Služba za pravne i opće poslove te projekt - menadžer, ciljana skupina su svi zaposlenici, a predmetne aktivnosti provoditi će se kontinuirano, a posebice na zahtjev zainteresiranih zaposlenika.

Mjera	Praćenje, analiza i izvještavanje o stanju ravnopravnosti spolova
Aktivnosti	<ol style="list-style-type: none"> 1. praćenje i analiza internog stanja ravnopravnosti spolova (struktura zaposlenika, zastupljenost spolova na vodećim funkcijama i u tijelima Instituta) 2. praćenje svih aspekata povezanih s oglašavanjem potrebe za novim radnicima te zapošljavanjem i napredovanjem 3. praćenje uključivanja zaposlenika oba spola u projektne aktivnosti te u vođenje projekata/projektnih timova 4. praćenje ostvarivanja prava zaposlenika oba spola po osnovi roditeljstva 5. izrada godišnjih izvješća o stanju ravnopravnosti spolova, njihova objava na internetskim stranicama Instituta te dostava na znanje tijelima Instituta
Odgovorne osobe, ciljana skupina i rok	Za provođenje ovih aktivnosti odgovoran je službenik za ravnopravnost spolova, ciljana skupina su svi zaposlenici i tijela Instituta Pilar, a predmetne aktivnosti provoditi će se kontinuirano, osim godišnjeg izvještavanja koje će se provoditi jednom tijekom kalendarske godine i to krajem svake godine.

Plan ravnopravnosti spolova objavljen je na mrežnim stranicama Instituta Pilar.

Broj: 01/02-73/22-341
U Zagrebu, 07. veljače 2022.



prof. dr. sc. Željko Holjevac