



Institut za
medicinska
istraživanja
i medicinu
rada

Institute
for Medical
Research and
Occupational
Health

Plan rodne ravnopravnosti 2022. – 2025.





Sadržaj

Uvod	3
Stanje prije donošenja Plana.....	3
Institucijski i strateški okvir za donošenje Plana	5
Osnovni elementi Plana.....	6
Javna objava	6
Namjenski resursi i kompetencije za provedbu	6
Prikupljanje i analiza podataka	6
Edukacija i promotivne kampanje	7
Svrha i ciljevi Plana.....	7
Akcijski prioriteti Plana.....	8



Uvod

Institut za medicinska istraživanja i medicinu rada (dalje: IMI) donosi svoj **Plan rodne ravnopravnosti 2022. – 2025.** (dalje: Plan) radi usklađivanja institucionalnih aktivnosti s političkim smjericama rodno ravnopravne Europe, uzimajući u obzir unutarnje kapacitete IMI-ja i nacionalne pravne okvire za područje znanosti i obrazovanja.

Plan uključuje mjere i aktivnosti koje će pridonijeti, u granicama mogućnosti, ispunjenju ciljeva Strategije za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. Europske komisije. U širem smislu, **cilj je Plana borba protiv svake diskriminacije među zaposlenicima IMI-ja**, bez obzira na njihov spol, rasu, etničku pripadnost, nacionalno podrijetlo, jezik, vjeru, uvjerenja, funkcionalne sposobnosti, seksualnu orijentaciju, rodni identitet i dob. Planom se na IMI-ju istodobno regulira primjena i praćenje provedbe planiranih mjera, uključujući podizanje razine svijesti djelatnika i uprave IMI-ja o rodnoj ravnopravnosti, izbjegavanju stereotipa i nultoj toleranciji prema svakoj vrsti 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 dionicima IMI-ja te omogućuje promjene mjera i aktivnosti u skladu s novim saznanjima.

Stanje prije donošenja Plana

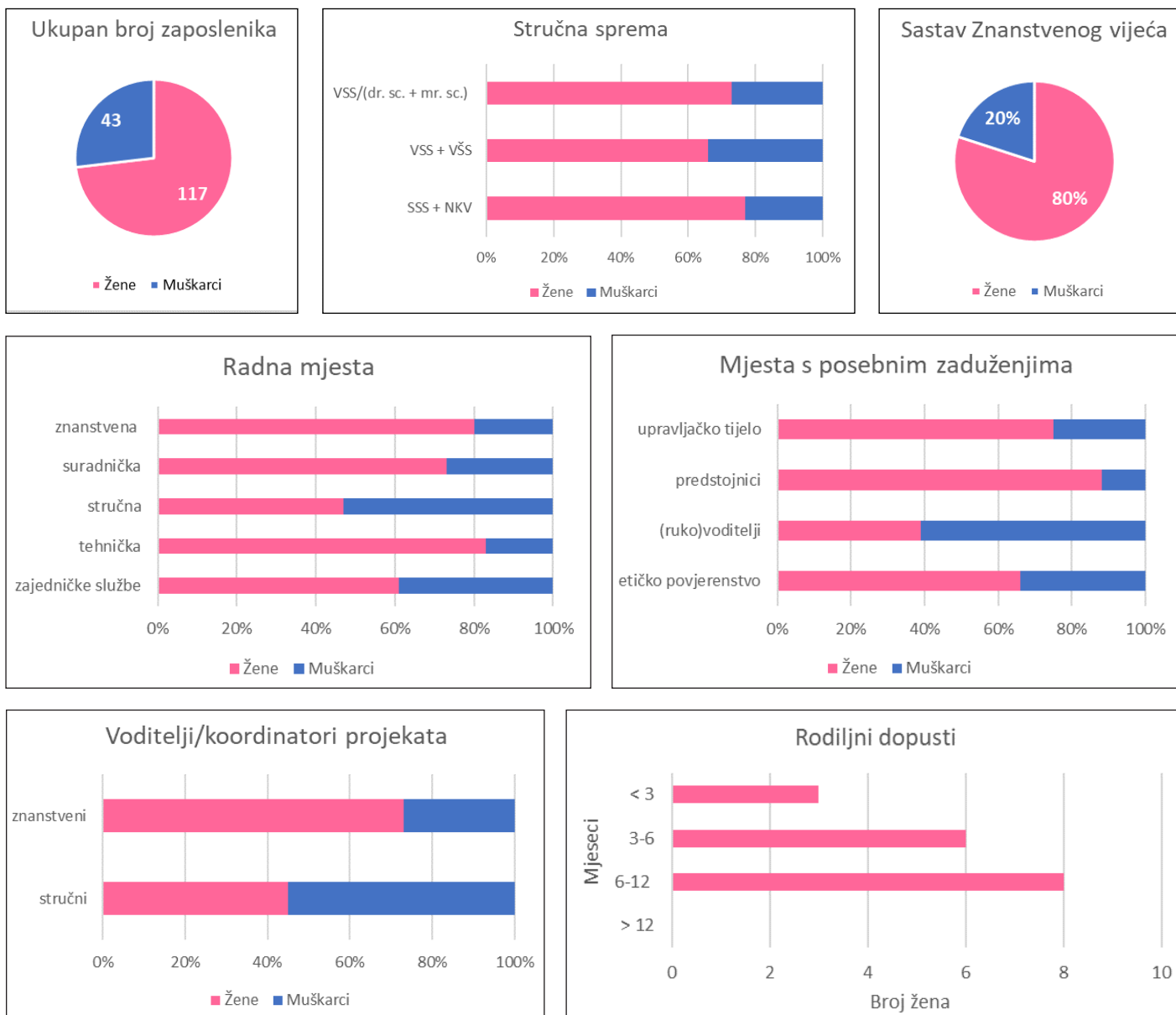
Zapošljavanje, karijerno napredovanje, korištenje rodiljnog dopusta i politika plaća na IMI-ju se provodi transparentno i prema protokolima navedenima u institucionalnim pravilnicima i poslovnicima rada koji prate važeće nacionalne regulatorne komunikacije:

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

Informacije u vezi načina poslovanja dostupne su zaposlenicima putem mrežne stranice, intraneta i na zahtjev u administrativnim službama IMI-ja.

Prema 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.

Raspodjela zaposlenika prema spolu na dan 31. prosinca 2020. godine ukazuje na žensku dominaciju među zaposlenicima IMI-ja prema gotovo svim analiziranim pokazateljima (Slika 1).



Slika 1. Spolna raspodjela zaposlenika na IMI-ju prema ukupnom broju zaposlenika, stručnoj sprema, sastavu Znanstvenog vijeća, radnom mjestu, mjestu s posebnim zaduženjima te vodećoj ulozi na istraživačkom projektu na dan 31. prosinca 2020.¹ Korištenje rodiljnih dopusta u periodu od 2019. do 2021. godine.²

Muškarci su na IMI-ju podzastupljena skupina na istraživačkim, tehničkim, administrativnim i upravljačkim mjestima, jednako kao među članovima Znanstvenog vijeća i voditeljima znanstvenih projekata. Stoga se jedan od dugoročnih ciljeva Plana odnosi na postizanje rodne ravnoteže među istraživačima i administrativnim osobljem.

¹ Godišnji izvještaj IMI 2020. <https://www.imi.hr/hr/izdavastvo/publikacije/>

² Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove, IMI



Institucijski i strateški okvir za donošenje Plana

Plan je IMI-ja izrađen u skladu s institucijskim, nacionalnim, europskim i svjetskim strategijama te politikama i kriterijima praćenja borbe protiv svake diskriminacije:

- > Statut IMI
- > Strategija IMI 2017. – 2030.
- > Strateški program znanstvenih istraživanja IMI 2019. – 2030.
- > Etički kodeks IMI
- > Ustav Republike Hrvatske (čl. 3.)
- > 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 uključivosti
- > 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



Povelja Europske unije o temeljnim pravima

Članak 21(1): "Svaka diskriminacija na temelju bilo koje osnove kao što je spol, rasa, boja kože, etničko ili društveno podrijetlo, genetske značajke, jezik, vjera ili uvjerenje, političko ili bilo koje drugo mišljenje, pripadnost nacionalnoj manjini, imetak, rođenje, invaliditet, dob ili seksualna orijentacija je zabranjena".

Članak 23: "Jednakost između žena i muškaraca mora se osigurati u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću. Načelo jednakosti ne sprječava održavanje ili usvajanje mjera koje osiguravaju posebne prednosti u korist podzastupljenog spola".

Osnovni elementi Plana

Javna objava

Plan je službeni dokument kojeg je izradilo Povjerenstvo sastavljeno od predstavnika istraživača, administrativnog osoblja i obnašatelja upravljačkih dužnosti na IMI-ju Odlukom ravnatelja donesenom 2. studenoga 2021. godine (Klasa: 01-12/21-02-2/1; Urbroj: 100-01/21-13). Plan je objavljen na mrežnoj stranici ustanove, koja je otvorena za promociju ciljeva i rezultata provedbe Plana. Planom je iskazana opredijeljenost IMI-ja za vođenje politike rodne ravnopravnosti i uvažavanja različitosti među zaposlenicima u svim djelatnostima i aktivnostima ustanove. Planom 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. Rezultati provedbe Plana redovito se i javno objavljuju na mrežnoj stranici IMI-ja.

Namjenski resursi i kompetencije za provedbu

Uprava se obvezuje uspostaviti trajni upravni mehanizam za područje rodne ravnopravnosti na IMI-ju 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 4 godine. Povjerenstvo obvezno uključuje člana iz pravne službe ustanove, a može uključivati i vanjskog suradnika. Odgovornosti su Povjerenstva predložiti i pratiti uvođenje rodno osvještene politike u sve strategije rada na IMI-ju, poticati provedbu aktivnosti Plana, promovirati rezultate provedenih aktivnosti, isticati primjere dobre prakse u području rodne ravnopravnosti, usklađivati prioritete Plana prema važećim nacionalnim, europskim i međunarodnim propisima i smjernicama, surađivati s odgovarajućim vanjskim stručnjacima za edukaciju zaposlenika i uprave IMI-ja, pratiti stanje, aktualizirati važne podatke i izvještavati upravu IMI-ja o ishodima provedbe mjera Plana. Povjerenstvo redovito surađuje s predstojnicima, voditeljima i rukovoditeljima organizacijskih oblika rada te s upravom IMI-ja. Povjerenstvo se sastaje najmanje dvaput u godini.

Prikupljanje i analiza podataka

Povjerenstvo se obvezuje kontinuirano pratiti stanje ljudskih potencijala na IMI-ju, način oglašavanja i kriterije zapošljavanja na radna mjesta, napredovanja djelatnika i provedbu rodno ravnopravnih politika i praksi. Obvezuje se prikupljati i bilježiti podatke o osoblju razvrstane prema spolu, analizirati pokazatelje ispunjenja ciljeva Plana te o tome najmanje jednom u godini izvještavati upravu IMI-ja. 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. Osnovni elementi i rezultati godišnje provedbe Plana uključeni su u Godišnji izvještaj o radu IMI-ja.

Edukacija i promotivne kampanje

Razvoj kulture rodne ravnopravnosti je dugoročan proces usvajanja novih praksi pri čemu se istodobno nastoji otkloniti nesvjesni otpor pojedinaca u zajednici. Povjerenstvo se obvezuje provoditi mjere za razvoj i održavanje rodne ravnoteže na ustanovi, rješavati rodne predrasude među zaposlenicima i donositeljima odluka, uspostaviti radne skupine posvećene odgovarajućim temama i podizati svijest putem radionica i komunikacijskih aktivnosti. Informatička služba IMI-ja u suradnji s Povjerenstvom održava mrežnu stranicu posvećenu rodnoj ravnopravnosti na kojoj će biti dostupne smjernice, alati i moduli za samoučenje. Promocija rodno ravnopravne prakse ustanove provodi se i putem organiziranih javnih kampanja (Dani otvorenih vrata, Dani karijera, okrugli stolovi, stručni skupovi te ostale stručne i popularizacijske aktivnosti).

Svrha i ciljevi Plana

Svrha je donošenja Plana osigurati rodnu ravnotežu u podjeli rada i provođenju svih aktivnosti na IMI-ju u svrhu okupljanja raznolikosti perspektiva, talenata i vještina za učinkovito i inovativno rješavanje radnih zadataka. Ispunjavanje svrhe Plana znači smanjiti utjecaj rodnih pristranosti pri odabiru i vrednovanju zaposlenika i suradnika u istraživačkom procesu, uvesti stručno savjetovanje o strateškim odlukama u području rodne ravnopravnosti i ojačati sustav potpore za prevenciju svake vrste diskriminacije.

Provedba Plana uključuje pet prioriternih ciljeva:

1. jamčenje rodne ravnopravnosti pri zapošljavanju i napredovanju u karijeri
2. integracija rodne dimenzije u istraživački sadržaj
3. rodna ravnoteža na rukovoditeljskim razinama i u procesu donošenja odluka
4. harmonizacija poslovnog i privatnog života i organizacijska kultura
5. prevencija rodno utemeljenog nasilja.



Akcijski prioriteta Plana

Akcijski prioriteta odnose se na pregled nužnih mjera te raspored planiranih aktivnosti i institucionalnih resursa za provedbu Plana prema zadanim ciljevima.

Cilj 1. Jamčenje rodne ravnopravnosti pri zapošljavanju i napredovanju u karijeri

Mjera	Aktivnost	Vrijeme provedbe
Osnivanje trajnog upravnog mehanizma za rodnu ravnopravnost (Povjerenstvo)	<ul style="list-style-type: none"> Imenovanje članova s mandatom od 4 godine Definiranje dužnosti i organizacija rada 	2022.
Jačanje kulture rodne ravnopravnosti na ustanovi	<ul style="list-style-type: none"> Analiza rodne raspodjele u prijavama za posao 	kontinuirano
	<ul style="list-style-type: none"> Osiguranje kodeksa ponašanja povjerenstava za odabir zaposlenika (jednaka prava svih kandidata pri selekciji) 	2022.
	<ul style="list-style-type: none"> Javno oglašavanje procedure zapošljavanja i odabira zaposlenika 	kontinuirano
	<ul style="list-style-type: none"> Praćenje stope zadržavanja i napredovanja u ustanovi / razloga odlazaka iz ustanove rodno podzastupljenih zaposlenika Promicanje vidljivosti podzastupljene skupine kroz prigodne komunikacijske kampanje 	kontinuirano
	<ul style="list-style-type: none"> Promjena jezičnih praksi u pravnim dokumentima (uporaba rodno uključivog jezika u pisanim dokumen-tima te u pisanoj i usmenoj komunikaciji) 	2022. – 2025.
Edukacija (seminar, webinar, aplikacije)	<ul style="list-style-type: none"> Prenošenje općih i radnih iskustava, znanja, društvenih normi i vrijednosti radi smanjenja nesvjesnih pogrešaka pri odabiru novih zaposlenika Podizanje svijesti o kulturi rodne ravnopravnosti Isticanje primjera dobre prakse rodno uravnoteženih radnih sredina 	kontinuirano
Pristup informacijama	<ul style="list-style-type: none"> Uspostava mrežne stranice posvećene strategiji za rodnu ravnopravnost 	2022.
	<ul style="list-style-type: none"> Godišnja izvješća i prijenos informacija o stanju rodne ravnopravnosti (digitalni kanali, na sjednicama Znanstvenog i Upravnog vijeća) 	kontinuirano
	<ul style="list-style-type: none"> Kontinuirana provjera i prilagodba informacija na intranetu 	2024. – 2025.

Odgovorno/provedbeno tijelo: Uprava/Povjerenstvo, predstojnici jedinica, rukovoditelji službi, Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove, Odsjek za informatičku potporu, vanjski izvođači.

Ciljna skupina: svi zaposlenici.



Cilj 2. Integracija rodne dimenzije u istraživački sadržaj

Mjera	Aktivnost	Vrijeme provedbe
Poticanje rodne ravnoteže na istraživačkim projektima	▪ Izrada smjernica za uključivanje rodne dimenzije u istraživanja	2022.
	▪ Podizanje svijesti o prednostima rodno uravnoteženih istraživačkih skupina ▪ Povećanje vidljivosti projekata s uspješno integriranom rodnom dimenzijom (javna promocija rezultata istraživanja) ▪ Provođenje popularizacijskih i motivacijskih aktivnosti prepoznavanja, potpore i promocije postignuća rodno podzastupljenih istraživača	kontinuirano
	▪ Osmišljavanje institucionalnog vrednovanja voditelja projekta koji uspješno integrira rodnu dimenziju u istraživački plan	2023. – 2025.
Potpora nakon rodiljnog/roditeljskog dopusta	▪ Osiguranje institucionalne potpore pri povratku u istraživački proces nakon dopusta (pravodobno uključivanje u rad i pružanje prilika za karijerni napredak)	2024. – 2025.
	▪ Prikupljanje i analiza podataka o učinku potpora	kontinuirano

Odgovorno/provedbeno tijelo: Uprava/Povjerenstvo, vanjski (projektni) suradnici.

Ciljna skupina: predstojnici jedinica, voditelji projekata, projektni partneri.

Cilj 3. Rodna ravnoteža na rukovoditeljskim razinama i u procesu donošenja odluka

Mjera	Aktivnost	Vrijeme provedbe
Rodna ravnopravnost u svim tijelima odlučivanja	▪ Pružanje jednake prilike za rodno neovisan karijerni napredak	kontinuirano
Rodno uravnoteženi organizacijski procesi	▪ Uključivanje načela rodne ravnopravnosti u sve programe razvoja upravljanja ▪ Praćenje učinka mjere na institucionalnu produktivnost	kontinuirano
Ravnoteža privatnog i poslovnog života	▪ Istraživanje pravnih propisa radi uspostavljanja učinkovitih institucionalnih usluga	kontinuirano
	▪ Uspostava institucionalnih usluga za podršku zaposlenika nakon izbivanja s radnog mjesta (dopusti, stručna usavršavanja, bolovanja i dr.)	2022. – 2025.
	▪ Prikupljanje i analiza podataka o učinku provedbe usluga	kontinuirano

Odgovorno/provedbeno tijelo: Uprava/Povjerenstvo, Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove..

Ciljna skupina: ravnatelj, Upravno vijeće.



Cilj 4. Harmonizacija poslovnog i privatnog života te organizacijska kultura

Mjera	Aktivnost	Vrijeme provedbe
Potpora za ravnotežu poslovnog i privatnog života	<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 (administrativne procedure, financijske potpore, savjeti za trudnice u vezi s laboratorijskim radom i sigurnosnim mjerama) Fleksibilni modeli rada (skraćeno radno vrijeme, rad od kuće) Uspostava digitalnog komunikacijskog kanala za poboljšanje povezanosti osoblja na dopustu 	2022. – 2025.
	<ul style="list-style-type: none"> Poticanje korištenja rodno uravnoteženih roditeljskih i roditeljskih dopusta 	kontinuirano
Analiza podataka o provedbi organizacijske kulture	<ul style="list-style-type: none"> Praćenje rodne raspodjele pri korištenju roditeljskih i roditeljskih dopusta Omogućavanje sudjelovanja muškaraca i žena u javnim događajima i kampanjama sa svrhom promocije harmonizacije poslovnog i privatnog života Poticati rodno uravnotežene vodeće pozicije istraživačkih i komunikacijskih aktivnosti 	kontinuirano
Vidljivost rodno uravnoteženih praksi	<ul style="list-style-type: none"> Isticanje uspjeha ustanove u postizanju rodno ravnopravne prakse putem medija, društvenih mreža i organiziranih popularizacijskih aktivnosti (Dani otvorenih vrata, Dani karijera, okrugli stolovi i sl.) 	kontinuirano
Pristup informacijama	<ul style="list-style-type: none"> Osiguranje relevantnih podataka na intranetu Instituta i na zahtjev u administrativnim službama 	kontinuirano

Odgovorno/provedbeno tijelo: Uprava/Povjerenstvo, Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove, ovlaštena osoba za zaštitu na radu.

Ciljna skupina: svi zaposlenici.

Cilj 5. Prevencija rodno utemeljenog nasilja

Mjera	Aktivnost	Vrijeme provedbe
Jačanje postojećeg sustava protiv rodnog uznemiravanja i svakog drugog oblika diskriminacije	<ul style="list-style-type: none"> Praćenje provedbe odredbi Etičkog kodeksa IMI-ja (Temeljna načela i pravila) Praćenje provedbe odredbi Pravilnika o radu IMI-ja (Zaštita dostojanstva radnika) Revizija postojećih implementiranih protokola 	kontinuirano
Uspostavljanje mreže podrške	<ul style="list-style-type: none"> Imenovanje ovlaštenika za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika na IMI-ju 	Izvršeno (2015.)
Jačanje povjerenja zaposlenika	<ul style="list-style-type: none"> Podizanje svijesti o predrasudama i prevencija diskriminirajućeg govora i govora mržnje Osiguravanje psihološke podrške za žrtve diskriminacije Organizacija programa senzibiliziranja zaposlenika protiv rodno uvjetovanog nasilja Poticanje praksi nulte tolerancije diskriminacije 	kontinuirano
Pristup informacijama	<ul style="list-style-type: none"> Objava aktualnih pravnih dokumenata na intranetu i mrežnim stranicama IMI-ja 	kontinuirano

Odgovorno/provedbeno tijelo: Uprava/Povjerenstvo, ovlaštena osoba za primanje pritužbi, Etičko povjerenstvo.

Ciljna skupina: svi zaposlenici.



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

Ravnateljica:

prof. dr. sc. Ana Lucić Vrdoljak

Povjerenstvo za izradu Plana:

prof. dr. sc. Ana Lucić Vrdoljak
doc. dr. sc. Irena Brčić Karačonji, predsjednica
doc. dr. sc. Sanja Stipičević
doc. dr. sc. Ivana Vinković Vrček
Spomenka Stankić, dipl. iur.
Makso Herman, mag. philol. angl. et soc.
Andrijana Marković, admin. ref.