

Prosinac, 2021

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA (PR

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA (PRS)

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

Krvar Lada

**INSTITUT RUĐER BOŠKOVIĆ**

**ZAGREB**

Sadržaj

[I REPUBLIKA HRVATSKA I EUROPSKA UNIJA 2](#_Toc90631651)

[a) UVOD 2](#_Toc90631652)

[b) IZVORI PRAVA 2](#_Toc90631653)

[II OPĆENITE NAPOMENE 5](#_Toc90631654)

[a) BIOLOŠKE DATOSTI I KULTURNO/DRUŠTVENO NASLIJEĐE 5](#_Toc90631655)

[b) ODRAZ (NE) RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U SFERI ZNANSTVENOG RADA 5](#_Toc90631656)

[III INSTITUT RUĐER BOŠKOVIĆ I HRVATSKA ZNANSTVENA ZAJEDNICA 6](#_Toc90631657)

[a) IRB - ZATEČENO STANJE 6](#_Toc90631658)

[b) HRVATSKA ZNANSTVENA ZAJEDNICA 7](#_Toc90631659)

[c) INTERNI MEHANIZMI IRB-a SADA 8](#_Toc90631660)

[IV RAZVOJ POLITIKA IRB U PODRUČJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI 9](#_Toc90631661)

[a) CILJEVI 9](#_Toc90631662)

[b) UMJESTO ZAKLJUČKA 11](#_Toc90631663)

[V PRILOZI 13](#_Toc90631664)

Na temelju članka 23. stavak. 3. Statuta Instituta Ruđer Bošković (u daljnjem tekstu: IRB) i članka 11. stavak 1. Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, br. 82/2008, 125/2011., 20/2012., 138/2012., 69/2017.), Upravno vijeće Instituta Ruđer Bošković je na 27. sjednici održanoj 21. prosinca 2021. godine donijelo

**PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA (PRS)**

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

# I REPUBLIKA HRVATSKA I EUROPSKA UNIJA

##  UVOD

Ravnopravnost spolova jedno je od temeljnih načela pravne stečevine Europske unije (dalje u tekstu: EU), a osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanje spolne diskriminacije opći cilj i sastavni dio svih njezinih programa i politika.

Ravnopravnost spolova jedna je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske (dalje u tekstu: RH) i jedna je od temelja za tumačenje Ustava RH. Njome se osigurava jednaka prisutnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, i jednaka korist od ostvarenih rezultata. Sposobnosti, želje i potrebe žena ili muškaraca u uvjetima ravnopravnosti jednako se cijene i favoriziraju, a uvođenje načela ravnopravnosti spolova u obrazovanju, zdravstvu, javnom informiranju, socijalnoj politici, zapošljavanju, poduzetništvu, procesima odlučivanja, obiteljskim odnosima i sl. definirano je kao cilj RH.

Ravnopravnost spolova je do donošenja prvog hrvatskog Zakona o ravnopravnosti spolova 2003. godine bila regulirana Ustavom RH i međunarodnim ugovorima koji su činili dio unutarnjeg pravnog poretka RH. Zakonom o ravnopravnosti spolova utvrđuju se opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka RH, te se definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce, čime je na definiranje i primjenu načela ravnopravnosti stavljen snažniji naglasak. Jednakost u tom kontekstu ne podrazumijeva da će muškarci i žene postati isti, već da prava, odgovornosti i prilike ne smiju ovisiti o tome da li je osoba rođena kao muškarac ili žena te da su interesi, potrebe i prioriteti pojedinaca neovisno o spolu uzeti u obzir, uz prepoznavanje razlika.

## IZVORI PRAVA

Kada govorimo o institucionaliziranoj brizi za spolnu i rodnu ravnopravnost mislimo na sveobuhvatan okvir pravnih i političkih mjera - na zakonodavno uređenje ovog područja te na postojanje pravne regulative i različitih mehanizama koji će omogućiti postizanje zadovoljavajuće razine ravnopravnosti spolova u javnom i društvenom životu, koja se ostvaruje kroz europsko i nacionalno zakonodavstvo.

Pravni poredak EU građanima jamči antidiskriminacijsku zaštitu, kroz tzv. Osnivačke ugovore – Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o funkcioniranju Europske unije koji sadrže odredbe koje vrijednosno određuju važnost načela jednakosti te zabranjuju diskriminaciju, kroz jamstva sadržana u nizu direktiva, i to:

* 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 96/34/EC o okvirnom sporazumu glede roditeljskog dopusta;

• 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 86/613/EEC o primjeni načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena uključenih u radnu aktivnost, uključujući i poljoprivredu, temeljem statusa samozaposlenih i o zaštiti samozaposlenih žena tijekom trudnoće i porodiljskog dopusta;

* 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 etničko podrijetlo;
* Direktiva 2000/78/EC o općem okviru za jednakost u postupanju u radnim odnosima i struci;

**Povelja o temeljenim pravima Europske unije** objavljena u Službenom listu EU 7. lipnja 2016. godine zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju na temelju spola, rase, boje kože, etničkog ili socijalnog podrijetla, genetskih osobina, jezika, vjere ili uvjerenja, političkoga ili bilo kakvoga drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja, invalidnosti, dobi ili spolnog usmjerenja, državljanstva te određuje da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću, dok načelo ravnopravnosti ne sprječava zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola.

Vijeće Europske Unije donijelo je **Zaključke o Europskom paktu za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. – 2020. godine** a potom i **Strategiju o ravnopravnosti spolova 2020.-2025.** koja predstavlja ciljeve politike i aktivnosti za postizanje značajnog napretka do 2025. godine prema rodno ravnopravnoj Europi. Cilj je unija u kojoj su žene i muškarci, djevojke i dječaci, u svoj svojoj različitosti, slobodni da slijede svoj odabrani životni put, imaju jednake mogućnosti za napredovanje i mogu ravnopravno sudjelovati i voditi europsko društvo. Iako nejednakosti i dalje postoje, EU je postigla značajan napredak u ravnopravnosti spolova tijekom posljednjih desetljeća. To je rezultat zakonodavstva o jednakom tretmanu, rodno osviještene politike i integracije rodne perspektive u sve druge politike i specifične mjere za napredak žena.

U području antidiskriminacijskog prava relevantni nacionalni propisi su primarno:

1. **Ustav**, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14, koji u čl. 3. propisuje: Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka RH i temelj za tumačenje Ustava.

**2. Nacionalna politika za ravnopravnost spolova,** koja predstavlja osnovni strateški dokument Republike Hrvatske koji se donosi s ciljem s ciljem stvaranja uvjeta za ravnopravnije društvo putem uspostave jednakih mogućnosti za sve građane i građanke. Trenutno je u tijeku izrada Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2021. do 2027. godine i pripadajućeg Akcijskog plana za provedbu Nacionalnog plana, za razdoblje od 2021. do 2024. godine.

**3. Zakon o ravnopravnosti spolova, NN 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017,** koji propisuje da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Zabranjuje se svaka izravna ili neizravna diskriminacija na osnovi spola, temelju bračnog i obiteljskog statusa, nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom. Zabranjuje se diskriminacija na temelju spolne orijentacije.

Sva su javna tijela dužna u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca te provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje radnike i radnice. Obveza primjene rodno osjetljivog jezika podrazumijeva rodno osjetljive nazive radnih mjesta te diploma kao i uklanjanje seksizama iz jezika. Izrazi koji se koriste u hrvatskim propisima, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

**4.** **Zakon o suzbijanju diskriminacije** NN 85/08, 112/12, koji zabranjuje diskriminaciju u svim područjima društvenog života, a naročito u regulatornim područjima rada i zapošljavanja, obrazovanja, znanosti i sporta, socijalne sigurnosti, zdravstvene zaštite, pravosuđa i uprave, stanovanja, javnog informiranja i medija, pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih, članstvu i djelovanju u sindikatima, političkim strankama te sudjelovanju u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

**5. Zakon o radu**, NN 93/14, 127/17 i 98/19, koji propisuje obvezu poslodavca isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti (ključno i strateško pitanje za postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca uopće, načelo jednakosti plaća sadržano je još u osnivačkim ugovorima EU od 1957. godine), čitavu glavu posvećuje zaštiti trudnica, roditelja, posvojitelja i nesposobnosti za rad kao i zaštiti dostojanstva radnika od diskriminacije i uznemiravanja.

U svim javnim natječajima za zasnivanje radnog odnosa, obvezna je naznaka: *Na natječaj se mogu prijaviti osobe oba spola.*

**6. Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama**, NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20;

**7.** **Obiteljski zakon** NN 103/15, 98/19;

**8.** **Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju,** NN 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17, koji među temeljnim načelima navodi poštivanje i afirmaciju ljudskih prava;

kao i niz drugih propisa kojima se otklanjaju zapreke u praktičnom ostvarenju normi. Naime, da bi se postigla stvarna ravnopravnost spolova, potrebno je donijeti odgovarajuće pravne norme i osigurati njihovu djelotvornu provedbu u praksi.

RH je napravila značajan iskorak u području rodne ravnopravnosti obzirom na usvojeni zakonodavni okvir koji propisuje jednake mogućnosti i prilike za žene i muškarce, i koji mijenja percepciju unatoč naslijeđenim kulturnim faktorima, mentalitetu i običajima u našem društvu.

# II OPĆENITE NAPOMENE

## BIOLOŠKE DATOSTI I KULTURNO/DRUŠTVENO NASLIJEĐE

U pokušaju razumijevanja različitih prilika za žene i muškarce, valja poći od bioloških datosti koje žene određuju kao majke, a što za posljedicu ima da se žene u pravilu više od muškaraca brinu za egzistencijalno važne, neplaćene poslove, kao što su to briga za domaćinstvo i za djecu te posljedično češće, u odnosu na muške kolege, zbog trudnoće i korištenja prava s osnove roditeljstva izbivaju s tržišta rada, što može dovesti do diskriminacije pri zapošljavanju, a kod već zaposlenih žena može imati utjecaja na iznos plaće, mogućnosti napredovanja, iznos mirovine. Sve to utječe na nepovoljniji položaj žena u društvu, pa tako nužno i u segmentu znanosti i visokog školstva. Posljednjih godina žene su postigle značajan napredak osiguravši ostvarenje svojih prava, a profiliranje žena u određenim strukama pokazalo se izrazito korisnim za cjelokupnu akademsku zajednicu. Iako muškarci još uvijek imaju vodeću ulogu u političkom, javnom i poslovnom životu, žene im stoje uz bok, a u određenim profesijama koje su donedavno bile rezervirane za pripadnike muškog spola, zauzimaju značajnu ulogu. Ovakvih primjera ima i kod žena koje se na Institutu Ruđer Bošković vrlo uspješno bave znanstvenim istraživanjima i vođenjem istraživačkih grupa pa i upravljanjem na najvišoj razini.

## ODRAZ (NE) RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA U SFERI ZNANSTVENOG RADA

Integracija rodne dimenzije u sadržaj istraživanja i razvoja predstavlja kamen temeljac Horizont Europe programa i u potpunosti je priznata u Europskom istraživačkom prostoru (ERA) koji razvija politike za integraciju rodne dimenzije u istraživanje, i provedbu tih politika. I do sada se inzistiralo da podnositelji zahtjeva za odobrenje projekata, gdje je to relevantno, integriraju analizu roda i spola u istraživački sadržaj, međutim današnje, nove spoznaje upućuju na to da bi spol i rod mogli utjecati na sve faze istraživanja i inovacija, od izgradnje teorije do formuliranja pitanja, osmišljavanja metoda i tumačenja podataka.

Analize spola i roda funkcioniraju zajedno s drugim metodologijama u nekom području te s intersekcijskim pristupima koji uzimaju u obzir druge čimbenike, poput etničke pripadnosti i/ili seksualne orijentacije, kako bi doprinijeli izvrsnosti u znanosti i tehnologiji. Rodna dimenzija u istraživanju i inovacijama podrazumijeva uzimanje u obzir spola i roda u cijelom procesu istraživanja i inovacija i potrebno ju je razlikovati od pitanja rodne ravnoteže i jednakih mogućnosti među članovima projektnog tima ili među sudionicima nekog događaja.

Istraživači ne bi trebali razmatrati spol odvojeno od drugih faktora s kojima je spol u interakciji. Spolne i rodne razlike mogu biti relevantne za mnoge znanstvenoistraživačke projekte, jer se spol odnosi na biološku pripadnost odnosno biološki determinirane razlike između muškaraca i žena, a rod na sociokulturne norme, identitete i odnose.

Društveno-kulturna očekivanja o tome što je prikladno za žene ili muškarce, tzv. rodne stereotipe, nužno je uzimati u obzir, jer propuštanje toga utječe na kvalitetu, ponovljivost i odgovornost istraživanja i inovacija. Integriranje spolne i rodne analize u sadržaj istraživanja i inovacija poboljšava njihovu znanstvenu kvalitetu i društvenu relevantnost.

# III INSTITUT RUĐER BOŠKOVIĆ I HRVATSKA ZNANSTVENA ZAJEDNICA

## IRB - ZATEČENO STANJE

Institut Ruđer Bošković (dalje u tekstu: IRB) svojom veličinom, znanstvenom produktivnošću, međunarodnom prepoznatljivošću u istraživanju te kvalitetom znanstvenog kadra i istraživačke opreme predstavlja stožernu znanstvenu ustanovu u Republici Hrvatskoj u području prirodnih i biomedicinskih znanosti te istraživanju mora i okoliša. Misija Instituta jest vrhunski znanstveno-istraživački rad u području prirodnih, biomedicinskih i tehničkih znanosti s doprinosom visokom obrazovanju te suradnja s gospodarstvom temeljena na vrhunskim znanstvenim istraživanjima. Vizija je Instituta biti prepoznatljiv vrhunski europski centar znanstvene izvrsnosti.

Institut sudjeluje u brojnim međunarodno i nacionalno financiranim i međunarodno recenziranim istraživačkim projektima. Svojim istraživačkim kapacitetima, znanjem i znanstvenom izvrsnošću Institut preuzima ulogu povezivanja znanosti s gospodarstvom Republike Hrvatske. Institut je vodeća institucija u Republici Hrvatskoj u broju radova objavljenih u međunarodnim znanstvenim časopisima, a multidisciplinarnost je jedna od ključnih snaga Instituta, koja omogućava cjelovita rješenja za široki spektar društveno važnih tema. S tim u vezi, a obzirom na važnost teme ravnopravnosti spolova za moderno znanstveno istraživanje, i na značaj IRB-a u nacionalnom znanstvenom prostoru, jasna je važnost ove teme.

Na dan 1. prosinca 2021. godine utvrđeni su sljedeći relevantni podaci:

* Na IRB je ukupno zaposleno 1018 osoba, od toga muškaraca 415, žena 603.
* Na znanstvenim radnim mjestima rade ukupno 333 osobe, od toga 141 muškarac i 192 žene. Znanstvenih suradnika je ukupno 122, od čega muškaraca 44, žena 78.
* Viših znanstvenih suradnika ukupno je 141, od toga muškaraca 65, a žena 76.
* Znanstvenih je savjetnika ukupno 31, od tog broja je muškaraca 15, a žena 16.
* Znanstvenih savjetnika u trajnom zvanju ukupno ima 39, od toga muškaraca 17, a žena 22.
* Asistenata je ukupno zaposleno 234, od čega muškaraca 74, žena 160.
* Poslijedoktoranada je ukupno 83, od toga muškaraca 32, žena 51.
* Stručnih radnih mjesta u sustavu znanosti i visokom obrazovanju ukupno ima 69, muškaraca 31, žena 38.
* Na radnim mjestima suradnik, savjetnik i administrator na projektu zaposleno je ukupno 48 osoba, od toga muškaraca 18, a žena 30.
* Ostalih je zaposlenika ukupno 251, od toga muškaraca 119, a žena 132.
* Voditelja laboratorija ukupno ima 72, od toga muškaraca 38, žena 34.
* Predstojnika zavoda je ukupno 11, od toga muškaraca 6, žena 5.
* Prosječno trajanje radnog staža muškaraca iznosi 16 godina, 4 mjeseca i 7 dana, a žena 14 godina, 11 mjeseci i 19 dana.
* Prosječno trajanje znanstvenog zvanja muškaraca iznosi 5 godina, 9 mjeseci i 2 dana, a žena 6 godina i 26 dana.
* Muškarci se ne koriste dopustom radi njege djeteta, dok žene koriste to pravo u prosječnom trajanju od 2 godine, 5 mjeseci i 24 dana.
* Prosječno trajanje roditeljskog dopusta kada ga koriste muškarci je 3 mjeseca i 4 dana, a kada ga koriste žene ono iznosi 6 mjeseci i 20 dana.
* Prosječno trajanje studijskog dopusta koji koriste muškarci jest 5 mjeseci i 25 dana, a koji koriste žene 6 mjeseci i 14 dana.
* Među zaslužnim je znanstvenicima (*emeritus*) muškaraca 8, a žena 5.
* Među dobitnicima Godišnjih nagrada IRB-a u razdoblju 2015. do 2019*.* godine muškaraca je bilo 267, a žena 328.
* Upravno vijeće kao kolegijalno upravljačko tijelo koje uz ravnatelja upravlja IRB-om te vodi financijsku i poslovnu politiku, u vrijeme donošenja ovog PRS-a, sastavljeno je od 8 članova muškog spola i 1 žene, a predsjeda muškarac.
* U vrijeme donošenja ovog PRS-a Znanstvenim vijećem koje predstavlja vodeće stručno tijelo IRB-a predsjeda žena, dok je među članovima muškaraca 20, a žena 16.
* Ravnatelj ima dvije pomoćnice i jednog pomoćnika.

Ovi su podaci zornije grafički prikazani u prilogu ovog PRS-a, a iz njih se mogu donijeti sljedeći zaključci:

Na IRB-u je u praksi implementirana rodna ravnopravnost te nema diskriminacije na temelju spola u kontekstu zapošljavanja, izbora na viša znanstvena radna mjesta i imenovanja na vodeće položaje. Promiče se ravnopravno sudjelovanje žena i muškaraca u tijelima Instituta. Štoviše, u odnosu na ukupan broj radnika nameće se zaključak da je muški spol podzastupljen. Vidljiva je blaga disproporcija u zastupljenosti žena u kontekstu napredovanja na položajnim radnim mjestima, odnosno na razini upravljanja iznad voditelja laboratorija/predstojnika zavoda. U novije vrijeme primjetan je porast udjela žena i na najvišim pozicijama.

Primjetno je i da se muškarci u praksi praktično uopće ne koriste pravima s osnove roditeljstva koja im omogućuje nacionalno zakonodavstvo, a što IRB snažno potiče. Iz podataka o prosječnom trajanju vremenu provedenom u znanstvenom zvanju moguće je zaključiti da se radi o približno jednakom vremenu.

Ovako prikupljeni inicijalni podatci biti će iznimno korisni u razmišljanju o mjerama koje treba donijeti za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova na IRB-u, a zanimljivi su i jer se radi o zaposlenicima instituta koji se bavi prirodnim znanostima, u kojem znanstvenom području su tradicionalno u većoj mjeri bile prisutne osobe muškog spola.

## HRVATSKA ZNANSTVENA ZAJEDNICA

Što se pak hrvatske akademske zajednice u cjelini tiče, primjetno je više obrazovanih mladih žena nego muškaraca iz čega se izvodi zaključak dominaciji žena, odnosno podzastupljenosti muškaraca. Na nekim fakultetima žene čine 90 posto diplomiranih studenata. Međutim, uvidom u dostupne statističke podatke razvidno je da se učešće žena obično smanjuje s porastom akademskog statusa, što nije slučaj na IRB-u.

**Žene u znanosti** je istraživanje koje su 2008. godine provele prof. dr. sc. Ivanka Avelini Holjevac s Fakulteta za turistički i hotelski menadžment u Opatiji i prof. dr. sc. Snježana Prijić - Samažija s Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, a provedeno je na svim Fakultetima Sveučilišta. Zadatak je istraživanja bio utvrditi postojeće stanje žena u visokom obrazovanju i znanosti i odgovoriti na pitanja zašto, unatoč velikom učešću žena u znanosti, ono nije proporcionalno njihovom učešću u najvišim akademskim zvanjima i poslovima, što otežava ženama napredovanje u znanosti i kako pomoći ženama i poboljšati njihov položaj u znanosti, a s ciljem poticanja promjena u tom sektoru. U Hrvatskoj, prema podacima iz 2005. godine, diplomira više žena od muškaraca, u omjeru 60% : 40 %, broj žena i muškaraca koji magistriraju je gotovo izjednačen, dok je, kada se radi o doktoratima, bio nešto nepovoljniji za žene, ali i dalje iznosio vrlo prihvatljivih 45%.[[1]](#footnote-1)

Zagrebačko sveučilište, najstarije u Hrvatskoj i među najstarijima u Europi (osnovano 1669. godine) u 338 godina rada imalo je samo jednu rektoricu.

Podaci za 2020. godinu govore da je u području prirodnih znanosti u RH doktoriralo ukupno 78 osoba, od toga 47 žena i 31 muškaraca (60,3%-39,7%), da je u području biomedicine i zdravstva doktoriralo ukupno 136 osoba, od čega 97 žena i 39 muškaraca (71,3 %-28,7%), a u interdisciplinarnim prirodnim znanostima ukupno 18 osoba, od čega 12 žena i 6 muškaraca (66,7 %-33,3%). Omjeri su slični i u drugim granama znanosti.

Među rektorima hrvatskih sveučilišta danas je 7 muškaraca i 2 žene, a prorektora je 36, od čega 23 muškarca i 13 žena. [[2]](#footnote-2)

Ovdje navedene podatke treba staviti u kontekst procjene stanovništva izvršene sredinom 2019. godine, kojom je utvrđen udio žena u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske od 51,5 %, a udio muškaraca 48,5 %.[[3]](#footnote-3)

Iz podataka o zastupljenosti žena i muškaraca na znanstvenim radnim mjestima u RH, stavljanjem istih u korelaciju s podacima prikupljenim na Institutu Ruđer Bošković, i promatranjem kroz rezultate istraživanja, nameće se zaključak da, unatoč svim poduzetim naporima, kada je riječ o ravnopravnosti spolova u sustavu znanosti u Republici Hrvatskoj još uvijek ima prostora za poboljšanje u odnosu na vodeća položajna radna mjesta ravnatelja, dekana, rektora, posebice jer akademski sustav mora biti predvodnik i primjer u suzbijanju pojave nejednakosti spolova.

U tom smislu govore i rezultati recentnog istraživanja koje je 2021. godine provelo Sveučilište u Rijeci u sklopu projekta SPEAR, a u kojem je utvrdilo da su donositelji odluka najzdravija, najsretnija, i najzadovoljnija skupina zaposlenika, uz to što ulažu najviše vremena i energije u svoj rad i instituciju, a da su osobno i poslovno zadovoljstvo u korelaciji s pozicijom i priznanjem nečijeg rada.

## INTERNI MEHANIZMI IRB-a SADA

Na IRB-u, kroz interne pravne akte, prenijeta su sva prava vezana uz spolno i rodno osjetljivu problematiku koja su utvrđena izvorima prava na nacionalnoj razini. U pravilnicima IRB-a sadržane su odredbe koje imaju za cilj spriječiti diskriminaciju i uznemiravanje, a jednake mogućnosti predviđene su za sve radnike bez diskriminacije na temelju roda, rase, nacionalnosti, vjere ili invaliditeta.

Pravilnikom o radu ustanovljeni su mehanizmi za prijavu uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja.

Institut je 2012. godine imenovao osobu koja je ovlaštena primati i razmatrati pritužbe radnika zbog diskriminacije. Do 1. prosinca 2021. godine ovlaštenica je vodila 17 postupaka za zaštitu dostojanstva radnika, međutim niti u jednom od njih nije se primarno, ili uopće radilo o uznemiravanju na temelju spola.

Etički kodeks IRB-a izričito navodi kako je nedopustiva diskriminacija temeljena na religiji, etničkoj i nacionalnoj pripadnosti, rasi, spolu, spolnoj orijentaciji, životnom stilu i imovinskom stanju, podrijetlu, obiteljskom i bračnom statusu, trudnoći, obiteljskim obvezama, životnoj dobi, invalidnosti, tjelesnom izgledu i političkom opredjeljenju.

Na IRB-u se radni odnos zasniva, odnosno izbor na znanstveno radno mjesto obavlja na temelju javnog natječaja, kako bi se omogućila jednaka dostupnost javne službe svih građanima, a odabire se pristupnik koji najbolje udovoljava uvjetima objavljenog natječaja, pri čemu se na svaki natječaj mogu javiti osobe oba spola.

Također se, sukladno pozitivnim propisima, osobama zaposlenima na znanstvenim radnim mjestima koje imaju sklopljene ugovore o radu na neodređeno vrijeme, a koja se financiraju iz državnog proračuna, produljuju rokovi za reizbor za onoliko vremena koliko im je trajao rodiljni odnosno roditeljski dopust, bolovanje dulje od 3 mjeseca te obavljanje javne službe ili dužnosti, a osobama u suradničkim zvanjima i na suradničkim radnim mjestima produžuje se ugovor o radu za onoliko vremena koliko im je trajao rodiljni odnosno roditeljski dopust, bolovanje dulje od 3 mjeseca te obavljanje javne službe ili dužnosti.[[4]](#footnote-4)

Naravno, mogućnosti IRB-a u tom smislu ograničene su nacionalnim zakonodavstvom, kao što je ranije detaljnije opisano, ali je jasan cilj takvog postupanja integracija rodne, spolne i svih ostalih dimenzija u kontekst u znanstvenog istraživanja i razvoja, kako bi se, uvažavajući specifične okolnosti, potrebe i obveze koje proizlaze iz objektivnih okolnosti i bioloških karakteristika, radnicima omogućila uspješna integracija u ključna područja istraživanja i razvoja koja su od vitalnog značaja za kvalitetu istraživanja i inovacija.

# IV RAZVOJ POLITIKA IRB U PODRUČJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI

## CILJEVI

Dugoročni ciljevi IRB-a u području ravnopravnosti spolova su:

* ukazati na važnost ravnopravnosti spolova u svih sferama života;
* autonomno razviti i primijeniti niz aktivnosti i politika u svrhu promicanja i uspostavljanja ravnopravnosti spolova;
* definirati ciljane mjere kojima se uklanja postojeće nejednakosti između žena i muškaraca, a perspektiva ravnopravnosti spolova integrira u projekte i programe;
* surađivati sa svim akterima koji promiču rodna prava i dostojanstvo te pratiti dobru praksu drugih institucija u RH i inozemstvu;
* privlačiti vrhunske kandidate/kandidatkinje kvalitetnim uvjetima za vlastiti rad i razvoj, znanstveno usavršavanje i razvoj profesionalnih karijera u znanosti uz istovremenu primjerenost edukacije i uvjeta rada potrebama roditelja te usklađivanje obiteljskih i poslovnih obveza u okviru mjera definiranih nacionalnim zakonodavstvom;
* promovirati korištenje prava koja se kroz institucionaliziranu briga za rodnu ravnopravnost daju muškarcima u sklopu nacionalne politike usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada;
* otklanjati percepciju da je rad na ravnopravnosti spolova nepotreban;
* osnaživati žena znanstvenice za aktivniju participaciju u upravljačkim i voditeljskim pozicijama uklanjanjem tzv. *prikrivene diskriminacije i staklenog stropa.[[5]](#footnote-5)*

Mjere kojima se očekuje postizanje definiranih ciljeva slijede u nastavku teksta.

IRB će i nadalje promicati djelovanje u skladu s načelom valorizacije zasluga i profesionalnosti, transparentnosti, osobnog i znanstvenog integriteta te nastaviti dosadašnju dobru praksu u otklanjanju predrasuda i promicanju jednakih mogućnosti, posebice imajući na umu utjecaj koji ravnopravnost spolova u praksi ima na reputaciju i privlačnost Instituta mladim znanstvenicima čija karijera tek počinje.

Sve organizacijske i upravljačke strukture IRB-a, uključujući i one najviše, biti će predano i trajno uključene u razmatranje rodnih politika i njihov utjecaj na opću strategiju te će u tom smislu osigurati potrebne ljudske i materijalne (financijske) kapacitete. Opredjeljenje za jednakost, jednake mogućnosti i suprotstavljanje rodnoj diskriminaciji biti će i dalje prioritet. U tu svrhu, Odjel za pravne poslove u suradnji s Odjelom za ljudske potencijale pripremati će jednom godišnje, počevši od dana stupanja na snagu ovog PRS-a, posebno izvješće te ga dostavljati Znanstvenom vijeću i Upravnom vijeću. U Izvješću će se isticati poteškoće i potencijali koji se pojavljuju u smislu ravnopravnosti spolova te naglašavati prioriteti za intervenciju, a kako bi IRB vlastite kapacitete usmjerio k ostvarenju ovog institucionalnog cilja. Izvještaji će omogućiti sustavno praćenje jesu li i u kojoj mjeri planirani rezultati u prethodnoj godini zaista postignuti te mjerenje postignutog napretka - kolika je uspješnost u provedbi načela jednakosti i jednakih mogućnosti?

Među pravnicima zaposlenima na IRB-u imenovat će se **službenik za ravnopravnost spolova** koji će svojim djelovanjem omogućiti pristup informacijama i pružati savjetodavnu podršku radnicima koji imaju potrebu za korištenjem nekih od mehanizama predviđenih nacionalnim zakonodavstvom ili internim pravilnicima te brinuti o organizaciji internih radionica na teme koje ocijeni potrebnim.

Službenik će, putem tijela IRB-a, skretati pozornosti ostalih institucija, posebice u sustavu znanosti i visokog obrazovanja na konkretna pitanja koja se u vezi spolne i rodne ravnopravnosti javljaju među radnicima IRB-a. U tu svrhu otvorit će se posebna e mail adresa GEP@irb.hr putem koje će radnici IRB-a moći stupiti u kontakt s ovlaštenom osobom. U idućoj izmjeni relevantnih internih akata IRB-a u iste će se ugraditi odredbe o djelokrugu rada službenika za GEP, poput rada na ustrojavanju tijela koje bi se sastojalo od niza dionika s IRB-a (iz svih struktura radnika, uključivo i predstavnika sindikata) koji imaju dobar uvid u problematiku, i raspolažu kapacitetima da utvrde stvarno stanje spolne i rodne ravnopravnosti na IRB-u, a koje bi tijelo započelo s razvojem IRB modela prilagođenog zahtjevima ravnopravnosti i usklađivanja radnopravnih obveza i privatnog života.

IRB će, kroz radionice o razvoju karijera, organizirano raditi na promoviranju žena s uspješnim karijerama na voditeljskim pozicijama. Posebno će se povesti računa o stranim znanstvenicima zaposlenim na IRB-u i potrebi njihove integracije u IRB i hrvatsko društvo, obzirom na kulturološke različitosti i drugačija očekivanja s tim u vezi.

Intenzivno će se raditi na uspostavljanju suradnje s hrvatskim znanstvenim ustanovama koje se bave društvenom grupom znanosti kako bi njihovi istraživači sudjelovali u radionicama IRB-a i ustanovljavanju novih politika rodne ravnopravnosti. U slučaju potrebe, zatražit će se podrška Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova te će se slijediti primjeri dobre prakse drugih institucija u RH.

Zajedničkim naporima osmisliti će se posebne mjere za uspostavljanje ravnopravnosti spolova u slučaju da zastupljenost jednog spola u ukupnom broju radnika postane osjetno neuravnotežena (niža od 40%).

## UMJESTO ZAKLJUČKA

Ravnopravnost spolova nije odviše česta tema na IRB-u. Taj mali interes za inače polarizirajuću temu društva tumačimo time da pripadnici naše zajednice u svom svakodnevnom profesionalnom životu i radu u značajnijoj mjeri ne osjećaju diskriminaciju na temelju spola. Na IRB nije prisutna razlika u plaćama između muškaraca i žena zaposlenih na istovrsnim radnim mjestima, obzirom je obračun plaće neodvojivo povezan s koeficijentima radnih mjesta u javnim službama.

Neovisno o ohrabrujućim rezultatima IRB-a, nužno je kontinuirano provoditi akcije kojima se čitava javnost, i svi mi kao njezin dio, i dalje osvješćujemo o neprihvatljivosti rodnih stereotipa u svim sferama društva, pa tako i u znanosti. Potrebno je poticati rodnu uravnoteženost te realizirati načelo jednakih mogućnosti pri otvaranju vodećih pozicija do sada u tom segmentu podzastupljenom rodu, kroz razvoj i korištenje mjera za usklađivanje profesionalnog i osobnog života. Izazova i zapreka na tom putu ima puno, ali obzirom da ravnopravnost spolova nije ni pitanje manjine ni marginalno pitanje nego se radi o pitanju koje se tiče svih[[6]](#footnote-6), potrebno je suočiti se s njima.

Svakako valja istaknuti trenutnu djelomičnu neusklađenost zakonodavnih okvira EU odnosno Europske komisije i hrvatskog nacionalnog zakonodavstva u sferi ravnopravnosti spolova. Hrvatsko zakonodavstvo u današnjem trenutku ne prepoznaje rod i spol onako kako ga prepoznaje zakonodavstvo EU, to pred nas stavlja određene dileme i otvorena pitanja. Upravo stoga donosi se ovaj PRS, s akcijama koje se u jednakoj mjeri odnose na sve radnike IRB-a neovisno o spolu i radnom mjestu. Dokument je izrađen na hrvatskom jeziku te sukladan svim ostalim internim aktima Instituta u suglasju s kojima će se provoditi. Svim zainteresiranim osobama učinit će se dostupnim objavom na oglasnoj ploči i internetskim stranicama IRB-a te će se po stupanju na snagu izraditi prijevod na engleski jezik.

IRB s njime obvezuje, u okvirima i uz ograničenja nacionalnog zakonodavstva, pratiti i implementirati važeće relevantne propise, smjernice i preporuke kako bi u najvećoj mogućoj mjeri dostigao svoj cilj - stvarnu ravnopravnost spolova.

Ovaj Plan objavljuje se na oglasnoj ploči Instituta te stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Osim što će se objaviti na oglasnoj ploči, ovaj Plan učinit će se javno dostupnim objavom na internetskim stranicama Instituta Ruđer Bošković.

Broj: 010-8079/5-2021.

U Zagrebu, 21. prosinca 2021.

 Predsjednik Upravnog vijeća

 prof. dr. sc. Boris Labar

Utvrđuje se da je Plan ravnopravnosti spolova (PRS) objavljen na oglasnoj ploči 22. prosinca 2021. godine i stupa na snagu 30. prosinca 2021. godine.

 Ravnatelj

 dr. sc. David Matthew Smith

# V PRILOZI

1. Prijić-Samaržija, S., Avelini Holjevac, I., Turk, M. (2009), Žene u znanosti: stakleni strop, Društvena istraživanja, 18 (6 (104)), 1049-1073. Preuzeto s https://hrcak.srce.hr/45797 [↑](#footnote-ref-1)
2. Žene i muškarci u Hrvatskoj 2021.,Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2021. [↑](#footnote-ref-2)
3. Žene i muškarci u Hrvatskoj 2021.,Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2021. [↑](#footnote-ref-3)
4. Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje, čl. 36. i 37., NN 9/2019 NN, Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, čl. 45, 123/2003, 198/2003, 105/2004, 174/2004, 2/2007, 46/2007, 45/2009, 45/2009, 63/2011, 94/2013, 139/2013, 101/2014, 60/2015, 131/2017, 96/2018. [↑](#footnote-ref-4)
5. STAKLENI STROP – POLOŽAJ ŽENA U SUSTAVU ZNANOSTI, Mirjana Nedović ; Darija Ivanković ; Dušanka Miščević ; Poslovni odjel, Veleučilište „Lavoslav Ružička“ u Vukovaru, Vukovar, Hrvatska, Obrazovanje za poduzetništvo - E4E : znanstveno stručni časopis o obrazovanju za poduzetništvo, Vol. 5 No. 1, 2015. [↑](#footnote-ref-5)
6. Priručnik o rodno osviještenoj politici i promicanju ravnopravnosti spolova, Ured za ravnopravnost spolova, Vlada Republike Hrvatske, Mesnička 23, Zagreb, Institut za zdravstvo i socijalnu skrb Republike Finske, Mannerheimintie 166, Helsinki, veljača 2017., str. 12 [↑](#footnote-ref-6)