

Na temelju članka 11. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, N 69/17), članka 35. i članka 88. stavka 3. Statuta Hrvatskog šumarskog instituta-pročišćeni tekst, ravnateljica Hrvatskog šumarskog instituta dana 15.10.2021.g. donosi

PLAN SPOLNE RAVNOPRAVNOSTI U HRVATSKOM ŠUMARSKOM INSTITUTU 2021.-2025.

UVOD

Hrvatski sabor donio je u srpnju 2008. godine Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, izmjene i dopune NN 69/17) kojim se utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova koja je izmjenama Ustava Republike Hrvatske iz 2002. godine proglašena temeljnom vrednotom ustavnog poretka Republike Hrvatske.

Na temelju članka 11. Zakona o ravnopravnosti spolova pravne osobe u pretežitom državnom vlasništvu obavezne su primjenjivati posebne mjere i donijeti planove djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova, slijedom čega i Hrvatski šumarski institut donosi svoj plan djelovanja u tom području.

Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova donosi se za razdoblje od 2021. godine do 2025. godine.

U plan djelovanja ugrađene su i upute iz Vodiča za strukturne promjene u akademskoj zajednici i istraživačkim organizacijama koji je objavio Europski institut za ravnopravnost spolova 2017.g.

I. ANALIZA

Ukupan broj zaposlenih u Hrvatskom šumarskom institutu je 80, od čega:

SLUŽBENICI I NAMJEŠTENICI	UKUPNO		ŽENE		MUŠKARCI	
	Neodređeno	određeno	Neodređeno	Određeno	Neodređeno	Određeno
Doktorat znanosti	23	4	11	3	12	1
VSS	11	13	5	8	6	5
SSS	22	0	14	0	8	0
NSS, NKV	7	0	6	0	1	0

Prema stupnju obrazovanja, u Hrvatskom šumarskom institutu u kategoriji zaposlenih s doktoratom znanosti od 27 zaposlenih 14 je žena; u kategoriji VSS od 24 zaposlena 13 je žena, u kategoriji SSS od 22 zaposlena 14 je žena, te u kategoriji NSS i NKV od 7 zaposlenih 6 je žena.

Od ukupno 80 zaposlenih 46 je žena i 34 muškaraca.

Pri tom, kada se uzme u obzir spolna zastupljenost, relativno je veći udio žena zaposlenih na određeno vrijeme nego muškaraca iz razloga što je na natječajima za zasnivanje radnog odnosa u proteklom razdoblju izvršen odabir žena.

U svim natječajima za zasnivanje radnog odnosa navodi se tekst „Na natječaj se mogu javiti osobe oba spola (Zakon o ravnopravnosti spolova)“.

U kategoriji obrazovanja doktorat znanosti i VSS odobrava se ženama i muškarcima sudjelovanje na znanstvenim skupovima i stručno usvršavanje pod jednakim uvjetima.

Radni status ugovora o radu neodređeno/određeno ovisi o radnom mjestu propisanom Zakonom 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, 60/15131/2017-uredba).

Do sada nije bilo prijava za spolno uznemiravanje i spolnu diskriminaciju.

II. CILJEVI

Osnovni ciljevi plana djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova su:

- Promicanje ravnopravnosti spolova prilikom zapošljavanja, napredovanja, dodatnog obrazovanja i stručnog usavršavanja;
- Povećanje udjela podzastupljenog spola na određenoj razini sistematizacije radnih mjesta;
- Jednaka zastupljenost oba spola pri imenovanju članova/ica odbora i povjerenstava;
- Promicanje znanja i svijesti o ravnopravnosti spolova.

III. POSEBNE MJERE

Prema gore utvrđenoj analizi proizlazi da u trenutku donošenja Plana djelovanja u Hrvatskom šumarskom institutu nema osjetne neuravnoteženosti u ukupnom broju zaposlenih žena i muškaraca sukladno članku 12. stavku 3. Zakona o ravnopravnosti spolova, te stoga nije opravdano uvođenje posebnih mjera.

Na rukovodećim položajima su žene i muškarci, te nema potrebe raditi intervencije u smislu spolne ravnopravnosti.

IV. NAČIN PROVEDBE

1. PROMICANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA PRILIKOM ZAPOŠLJAVANJA, NAPREDOVANJA, DODATNOG OBRAZOVANJA I STRUČNOG USAVRŠAVANJA

- Prilikom objavljivanja natječaja za slobodna radna mjesta i dalje treba isticati da se osobe oba spola mogu javiti na natječaj;
- U slučaju da dva ili više kandidata/kinja imaju iste kvalifikacije, prednost pri zapošljavanju imat će kandidat/kinja onog spola koji je podzastupljen u ustrojbenoj jedinici u kojoj se natječe za posao, vodeći pri tome računa da ta prednost uključuje objektivnu procjenu svih posebnih i dodatnih kvalifikacija kandidata/kinja;
- Osigurat će se jednake mogućnosti sudjelovanja na znanstvenim i stručnim skupovima, u dodatnom obrazovanju i stručnom usavršavanju zaposlenima oba spola.

Vrijeme provedbe: kontinuirano

2. POVEĆANJE UDJELA PODZASTUPLJENOG SPOLA NA ODREĐENOJ RAZINI SISTEMATIZACIJE

- Kod napredovanja, ako dva ili više kandidata imaju jednake kvalifikacije prednost će imati kandidat onog spola koji je podzastupljen;
- Prilikom upućivanja na dodatno obrazovanje, stručno usavršavanje i seminare, tečajeve i ostale oblike edukacije kojima se stječu uvjeti za napredovanje prednost će imati podzastupljeni spol uzimajući u obzir sve relevantne okolnosti za upućivanje.

Vremenski rok: kontinuirao, do postizanja ravnopravnosti

3. IMENOVANJE ČLANOVA ODBORA I POVJERENSTAVA

- Pri imenovanju članova odbora i povjerenstva i izaslanstva vodit će se računa da oba spola budu jednako zastupljena.

Vremenski rok: pri imenovanju

4. PROMICANJE ZNANJA I SVIJESTI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

- Prilikom donošenja odluka o rasporedu na radno mjesto, kao i drugih odluka kojima se odlučuje o pravima i obvezama pojedinih službenika/ca i namještenika/ica, njihovo radno mjesto i kvalifikacija navest će se u odgovarajućem rodu;

- Na isti način postupat će se i prilikom izrade drugih dokumenata u kojima se navode radno mjesto i kvalifikacija.

Vrijeme provedbe: trajno

- Poticat će se službenike/ce i namještenike/ice da prilikom vlastitog potpisivanja službenih dokumenata koriste naziv radnog mjesta i kvalifikaciju u odgovarajućem rodu.

- Poticat će se službenici/e i namještenici/ice na pohađanje programa izobrazbe iz područja ravnopravnosti spolova.

Vrijeme provedbe: kontinuirano

5. SPOLNA RAVNOPRAVNOST U ZNANSTVENIM ISTRAŽIVANJIMA

Cilj- što se želi postići	Pokazatelj uspjeha	Kako postići cilj	Tko provodi mjere	Tko je odgovoran
Povećati spolnu ravnopravnost u podršci znanstvenom i produkciji	Povećanje broja žena koje objavljuju Q1 radove, te koje su voditeljice znanstvenih projekata	<ul style="list-style-type: none">• Praćenje i analiza po spolu razvrstanih podataka o istraživanjima: financiranje, publikacije članaka (Scopus, WoS), udio voditeljica i suradnika na nacionalnim i EU istraživačkim projektima i dr.• Osiguravanje adekvatne podrške mladim znanstvenicama tijekom trudnoće i/li ranog majčinstva, osiguravanje podrške međunarodnoj mobilnosti žena i sl.).• Uključivanje elementa roditeljnog i roditeljskog dopusta i majčinstva u evaluacijske postupke istraživačkog rada• Uvažavanje spolne raznolikosti prilikom imenovanja članica/članova evaluacijskih tijela za istraživačke projekte u znanosti	<ul style="list-style-type: none">• ravnatelj/ica• Znanstveno vijeće	Ravnatelj/ica
Povećati znanstveni utjecaj žena	Ravnopravna spolna zastupljenost u istraživačkim projektima	<ul style="list-style-type: none">• Promocija i provođenje aktivnosti koje čine vidljivijim postignuća znanstvenica	<ul style="list-style-type: none">• ravnatelj/ica• Znanstveno vijeće	Ravnatelj/ica
Povećati zastupljenost muškaraca na pretežito terenskim i fizički težim poslovima	Unaprjeđenje ravnopravne spolne zastupljenosti	<ul style="list-style-type: none">• Detektiranje i analiziranje razloga spolne podzastupljenosti muškaraca te otklanjanje prepreka većem uključivanju muškaraca u područjima u kojima su podzastupljeni• Poticanje muškaraca u prijavama istraživačkih projekta koji zahtjevaju većim dijelom terenski rad	<ul style="list-style-type: none">• ravnatelj/ica• Znanstveno vijeće	Ravnatelj/ica

Vrijeme provedbe: kontinuirano

6. SPRJEČAVANJE SPOLNOG UZNEMIRANJA I DISKRIMINACIJE

Cilj- što se želi postići	Pokazatelj uspjeha	Kako postići cilj	Tko provodi mjere	Tko je odgovoran
Osigurati da Hrvatski šumarski institut bude sigurno i slobodno mjesto od spolnog uznemiravanja i diskriminacije	Razvijati dobre prakse u otvorenoj komunikaciji i sprječavanje slučajeva spolnog uznemiravanja i diskriminacije	<ul style="list-style-type: none">• Uvesti nultu toleranciju prema svim oblicima spolnog uznemiravanja i diskriminacije• Osiguravanje psihološke podrške za žrtve spolnog uznemiravanja	<ul style="list-style-type: none">• ravnatelj/ica• predstojnici	Ravnatelj/ica

Vrijeme provedbe: kontinuirano

V. PRAĆENJE PROVEDBE

Za praćenje provedbe Plana zadužuju se predstojnici zavoda/voditelji odjela i predsjednik Znanstvenog vijeća, te se zadužuju odmah izvijestiti ravnateljicu o uočenom problemu odnosno poteškoći u provedbi plana spolne ravnopravnosti.

Prema potrebi ravnateljica će sazvati Znanstveno vijeće radi otklanjanja problema i poteškoće uočenih u provedbi plana u znanstvenom dijelu djelatnosti Hrvatskog šumarskog instituta.

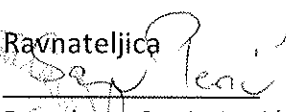
VI. NORMATIVNI OKVIR

Prilikom izrade Plana spolne ravnopravnosti Hrvatskog šumarskog instituta korišteni su dokumenti:

- Ustav Republike Hrvatske (čl. 3.)
- Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, izmjene i dopune NN 69/17)
- Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije Republike Hrvatske
- Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine
- Europski institut za ravnopravnost spolova (Indeks ravnopravnosti spolova, GEAR alat)
- Europska povelja za istraživače i Kodeks ponašanja za zapošljavanje istraživača
- Obzor Europa (2021. – 2027.)
- Etički kodeks Hrvatskog šumarskog instituta

Ovaj Plan stupa na snagu danom donošenja.

Ovaj Plan objavit će se na oglasnoj ploči i web stranici Instituta.

Ravnateljica

Doc.dr.sc. Sanja Perić
KLASA: 110-03/21-01/20
URBROJ: 238/12-20-01-21-1