

Institut za poljoprivredu
i turizam



Institute of Agriculture
and Tourism

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA (PRS)

Gender equality plan (GEP)

Ožujak 2020.

Karla Huguesa 8,
52440 Poreč, Hrvatska

T +385 52 408 300
F +385 52 431 659

institut@iptpo.hr
www.iptpo.hr

OIB 03850982961
MB 3421031
IBAN HR5523600001101437581

SADRŽAJ

I. UVOD.....	1
II. IZVORI PRAVA.....	1
Republika Hrvatska.....	3
III. ANALIZA STANJA U HRVATSKOJ ZNANSTVENOJ ZAJEDNICI I NA INSTITUTU	4
Obrazovanje i znanost u Hrvatskoj.....	4
Trenutno stanje na Institutu za poljoprivredu i turizam.....	5
Praćenje rodne jednakosti na Institutu za poljoprivredu i turizam - trenutno stanje.....	8
IV. UNAPRJEĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA INSTITUTU ...	8
V. ZAKLJUČAK	9

Na temelju članka 23. Statuta Instituta za poljoprivredu i turizam (u daljnjem tekstu: Statut) i članka 11. stavka 1. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17.) Ravnatelj Instituta za poljoprivredu i turizam je dana 16. ožujka 2020. godine donio

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA (PRS)

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

I. UVOD

Institut za poljoprivredu i turizam u Poreču (dalje u tekstu: Institut) jedan je od pet Instituta iz područja biotehničkih znanosti na području Republike Hrvatske (dalje u tekstu: RH). Institut njeguje multidisciplinarni pristup istraživanju u kojem povezuje poljoprivredu i turizam, dva usko povezana, međuovisna i u ovom podneblju neodvojiva sektora. Rad Instituta temelji se na istraživanju svih aspekata koji mogu unaprijediti različite segmente u lancu od uzgoja i proizvodnje do marketinga i prodaje gotovih proizvoda.

Na Institutu ravnopravnost spolova smatra se jednom od najviših i temeljnih vrednota modernog društva. Njome se osigurava jednaka prisutnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao 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.

Ovaj Plan je donesen za period od 01. siječnja 2020. godine do 31. prosinca 2023. godine, a sve kako bi se unutar Instituta istaknula jednakost spolova koja poboljšava kvalitetu rada, potaknulo stvaranje boljeg radnog okruženja koje omogućuje kvalitetno vođenje projekata i provedbu projektnih aktivnosti što dovodi do maksimiziranja potencijala i talenata svih zaposlenika i zaposlenica, osiguravajući im primjereno vrednovanje i priznavanje sposobnosti i rezultata rada. Načela rodne ravnopravnosti ugrađena su u sve interne dokumente i svakodnevnu praksu rada Instituta od osnivanja do danas, a ovaj Plan donosi mjere koje će pridonijeti zadržavanju takve prakse.

II. IZVORI PRAVA

Europska unija

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. 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 porodijskog 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 temeljnim 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 svojoj 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.

Republika Hrvatska

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.

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 stvaranja uvjeta za ravnopravnije društvo putem uspostave jednakih mogućnosti za sve građane i građanke.
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, a što je ključno i strateško pitanje za postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca uopće. Načelo jednakosti plaća sadržano je još i u osnivačkim ugovorima EU od 1957. godine, gdje se 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 roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17).

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.

III. ANALIZA STANJA U HRVATSKOJ ZNANSTVENOJ ZAJEDNICI I NA INSTITUTU

Obrazovanje i znanost u Hrvatskoj

Uvidom u dostupne podatke o ženama i muškarcima u Hrvatskoj 2019. godine primjetno je da se za obrazovanje u biotehničkim i društvenim znanostima upisalo znatno više žena od muškaraca (oko 60%), dok udio upisa u poslijediplomske specijalističke studije dodatno raste (između 65% i 70%). Udio upisanih žena na poslijediplomske doktorske studije ostaje na razini omjera za diplomatske studije. Stopa završetka upisanih studija pada podjednako i kod žena i muškaraca te se udio muškaraca i žena gotovo pa izjednačava.

Prema broju upisanih i broju diplomiranih studenata žene su u većini na svim vrstama visokih učilišta, osim onih vezanih za tehničke znanosti. Važno je napomenuti i kako je udio žena na čelu institucija iz sustava visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj 40,5% (EU-28 udio je 21,7%).

Trend povećanja udjela žena vidljiv je iz recentnih statističkih podataka, udio žena u znanosti i tehnologiji u Republici Hrvatskoj se povećava i iznosio je 46,4%.

Sve prethodno navedene podatke treba promatrati u odnosu na procjene stanovništva izvršene sredinom 2019. godine, kojom je utvrđen udio žena u ukupnom stanovništvu Republike Hrvatske od 51,5 %, a udio muškaraca 48,5 %.

Iako žene prevladavaju na svim vrstama učilišta, vidljiva je niža zastupljenost žena u područjima koja su ključna za tehnološki i brži napredak društva, da imaju manjak vještina za prilagodbu suvremenom digitalnom svijetu te kako pod utjecajem rodni stereotipa biraju tradicionalna „ženska zanimanja“, koja su niže valorizirana na tržištu rada, dok je udio muškaraca u zanimanjima vezanim za obrazovanje kao i za njegu i skrb o starijima ili bolesnima niži, unatoč sve većim potrebama zbog starenja populacije.

Kako je jedan od nacionalnih prioriteta jačanje hrvatskog gospodarstva primjenom istraživanja i inovacija, veće uključivanje žena i praćenje njihovog doprinosa ovom nacionalnom prioritetu vrlo je važan aspekt osnaživanja gospodarstva i ravnopravnog korištenja cjelokupnog društvenog kapitala. Sve češćim provođenjem Međunarodnog dana žena i djevojaka u znanosti, 11. veljače, također doprinosi se interesu i motivaciji djevojaka za definiranje svog zanimanja u znanstvenim područjima. Nacionalni program stipendiranja „Za žene u znanosti“ u organizaciji L'Oréala Adria i Hrvatskog povjerenstva za UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) pri Ministarstvu kulture i medija koji se provodi od 2006. godine pruža dodatne prilike mladim znanstvenicama.

Zaključno, pojava problema nejednakih mogućnosti nije slučaj u području znanosti i obrazovanja odnosno pristupu obrazovanju, ali rodni stereotipi i nadalje imaju veliki utjecaj na odabir područja obrazovanja pa samim time i zanimanja, što posljedično reflektira na tržištu rada.

Trenutno stanje na Institutu za poljoprivredu i turizam

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 izbjivaju 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.

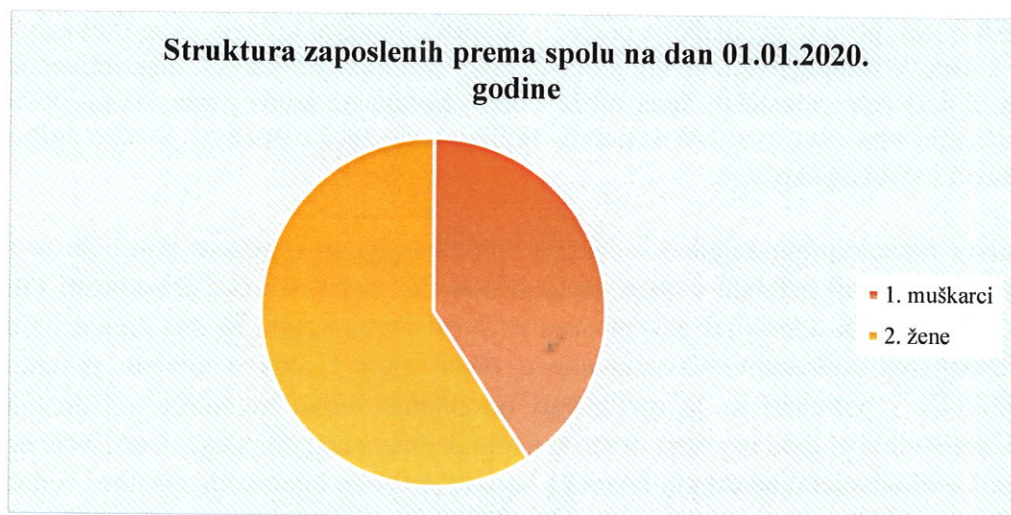
Analize spola i roda funkcioniraju zajedno s drugim metodologijama u nekom području te s intersekcijским pristupima koji uzimaju u obzir druge čimbenike, poput etničke pripadnosti i/ili seksualne orijentacije, kako bi doprinijeli izvrsnosti u znanosti i tehnologiji. Rodna dimenzija u istraživanju i inovacijama 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.

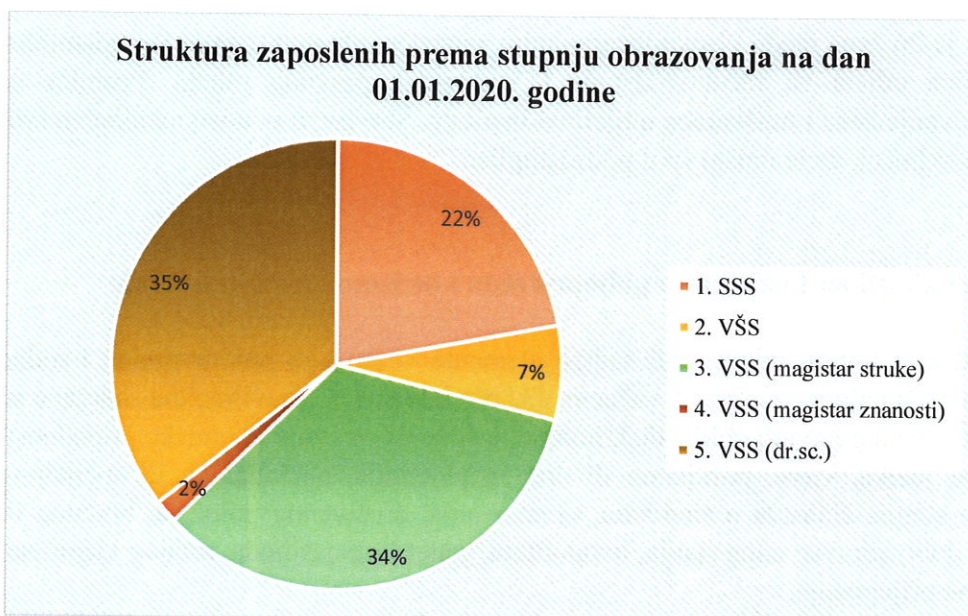
Ravnopravnost spolova promiče se na način da se u svim aktivnostima daju jednake mogućnosti sudjelovanja ženama i muškarcima u skladu sa Zakonom o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 59/17). Odabir svih zaposlenika/ica uključenih u projekte, suradnika/ica i ostalih sudionika/ica u pojedinim aktivnostima (gostujućih predavača/ica, znanstvenika/ica i stručnjaka/inja) vrši se isključivo temeljem njihove stručnosti. Zapošljavanje u Institutu provodi se sukladno Zakonu o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) te usvojenim internim aktima i procedurama bez ikakve izravne ili neizravne rodne diskriminacije pri odabiru kandidata. Kandidati se odabiru sukladno traženim kvalifikacijama, iskustvu i kompetencijama, neovisno o dobi i spolu. Sukladno navedenom, zabranjena je diskriminacija kod kriterija odabira kandidata, uvjeta pri zapošljavanju i napredovanju.

Kriteriji napredovanja su transparentni i jednaki za sve zaposlenike Instituta, a ovise o radnim rezultatima pojedinaca bez obzira na dob i spol. Provedenim internim istraživanjem o stanju ravnopravnosti spolova u Institutu nije utvrđeno da su se djelatnici i djelatnice osjećali diskriminirano na svojem radnom mjestu. Mjere uspostave ravnoteže između poslovnog i privatnog života definirane su Zakonom o radu s kojim su zaposlenici upoznati. Politika jednake plaće utvrđena je Zakonom o radu i Pravilnikom o radu Instituta. Plaća ne ovisi o spolu, što podrazumijeva jednaku plaću za jednaku složenost posla. Korištenje roditeljnog i roditeljskog dopusta unutar Instituta omogućeno je i muškarcima i ženama. Osobi koja se vraća na rad sa roditeljnog ili roditeljskog dopusta pruža se mogućnost povratka na isto radno mjesto uz pomoć oko ponovne prilagodbe. Roditeljima male djece omogućuje se fleksibilno radno vrijeme i rad od kuće kad god je to moguće. Institut će nastaviti provoditi ove prakse jer će iste pridonijeti jačanju sigurnosti i samopouzdanja djelatnika i djelatnica, povećati zadovoljstvo na poslu što dugoročno dovodi do povećanja produktivnosti i inovativnosti djelatnika.

Na dan 01.01.2020. na Institutu je zaposleno **59** osoba, od čega 24 muškarca i 35 žena



Graf 1. Struktura zaposlenih prema spolu na dan 01.01.2020. godine



Graf 2. Struktura zaposlenih prema stupnju obrazovanja na dan 01.01.2020. godine

Među zaposlenicima Instituta 13 zaposlenika je sa srednjom stručnom spremom od toga 4 muškarca, 9 žena; 4 zaposlenika je s višom od toga svi muškarci; 42 zaposlenika s visokom od toga 4 muškarca, 16 žena su magistri struke, 1 muškarac je magistar znanosti, te 11 muškaraca, 10 žena su doktori znanosti.



Graf 3. Udio žena među visokoobrazovanim zaposlenicima na dan 01.01.2020. godine

Na dan 01.01.2020. je 26 žena među visokoobrazovanim zaposlenicima od toga je 1 predstojnica zavoda, 1 voditeljica odjela za računovodstvo, 1 voditeljica pravnog odjela. 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.

Praćenje rodne jednakosti na Institutu za poljoprivredu i turizam - trenutno stanje

Na Institutu svi aktualni interni pravni akti sadrže elemente vezane uz zaštitu spolne i rodne jednakosti utvrđene nacionalnim pravom te važećim EU direktivama. U pravilnicima sadržane su odredbe zabranjivanja svih pojavnih oblika diskriminacije počevši od rasne ili etničke pripadnosti te boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Pravilnikom o radu ustanovljeni su mehanizmi za zaštitu dostojanstva radnika (od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja) te mjere zaštite diskriminacije (na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji).

Institut je imenovao dvije osobe (oba spola) koje su ovlaštene primiti i razmatrati pritužbe radnika zbog diskriminacije i zaštite dostojanstva. Sve zaprimljene pritužbe razmatrane su na etičkom povjerenstvu i niti u jednom postupku nije se primarno radilo o uznemiravanju ili diskriminaciji temeljem spola.

Rad etičkog povjerenstva definirano je etičkim kodeksom Instituta kojim se promiču etička načela i vrijednosti u znanosti te poslovnim odnosima, odnosima prema javnosti, primjeni suvremenih tehnologija i u zaštiti okoliša.

Zasnivanje radnih odnosa, odnosno izbor na znanstveno radno mjesto obavlja se na temelju javnog natječaja kako bi se omogućila jednaka dostupnost javne službe svim građanima, a odabire se pristupnik koji najbolje udovoljava uvjetima objavljenog natječaja, pri čemu se na svaki natječaj mogu javiti osobe oba spola.

IV. UNAPRJEĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI NA INSTITUTU

Ovim planom nastoji se definirati konkretne dugoročne ciljeve te mjere za ostvarenje istih. Dugoročni ciljevi Instituta na području ravnopravnosti spolova su:

- otklanjati percepciju da je rad na ravnopravnosti spolova nepotreban,
- ukazati na važnost ravnopravnosti spolova u svim sferama života;

- promovirati korištenje prava koja se daju muškarcima u sklopu nacionalne politike usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada;
- poticanje usavršavanja i mobilnosti zaposlenika neovisno o spolu;
- poticati suradnju s gospodarstvom neovisno o spolu;
- 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.

Institut će u svome radu nastaviti promicati djelovanje u skladu s etičkim kodeksom Instituta te nastaviti valorizirati rad svojih djelatnika te pri tome poticati jednakost i profesionalnost, transparentnost na svim poljima djelovanja, komunikaciju te promicanju jednakih mogućnosti, posebice imajući na umu utjecaj koji ravnopravnost spolova posebice u radu s mladim znanstvenicima čija karijera tek počinje. U provođenje mjera i doprinosu ostvarenja dugoročnih ciljeva biti će trajno uključeni svi zavodi, Tehnologijsko razvojni centar te stručna i upravljačka tijela Instituta.

V. ZAKLJUČAK

Ravnopravnost spolova na Institutu nije aktualna tema. Slab interes za tom temom proizlazi iz zadovoljavajućeg stanja. Štoviše, na Institutu prevladavaju žene, zastupljene su i na vodećim pozicijama. Zadovoljstvo žena proizlazi iz zadovoljavajućeg profesionalnog statusa, ne postoji razlika u plaćama između žena i muškaraca zaposlenih na istovjetnom radnom mjestu, a obračun plaća je jednak za sve.

Bez obzira što nije detektirana veća potreba za poduzimanjem mjera u smjeru ravnopravnosti spolova, potrebno je nastaviti kontinuirano provoditi mjere u tom smjeru, a posebno u smjeru detektiranih rodni stereotipa prisutnih kako u općem društvu, tako i u znanosti. Institut nastavlja djelovati u skladu s ciljevima Strategije za ravnopravnost spolova Europske komisije 2020. te neće tolerirati rodno uvjetovano nasilje, svojom politikom djelovat će u smjeru borbe protiv stereotipa, uklanjanja rodno jaza na tržištu rada posebice zapošljavanja svojih djelatnika, postizanje ravnopravnog sudjelovanja u različitim sektorima gospodarstva te poslovima ugovorenima s gospodarstvom, uklanjanju jaza između žena i muškaraca u skrbi i njezi i postizanje rodne ravnoteže u odlučivanju i politici općenito te internom djelovanju.

Ovim planom Institut se 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 za poljoprivredu i turizam.

URBROJ: 0147-20-229

U Poreču 16. ožujak 2020. godine

