
PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA 2022. - 2025.

Hrvatska akademska i istraživačka
mreža - CARNET

CARNET



SADRŽAJ:

1. UVOD.....	3
2. ZAKONODAVNI OKVIR I SMJERNICE ZA DONOŠENJE PLANA.....	4
3. TRENUTNO STANJE	5
3.1. STRUKTURA ZAPOSLENIKA CARNET-a 2019. - 2021. PREMA SPOLU	5
3.2. STRUKTURA ZAPOSLENIKA CARNET-a NA VODITELJSKIM POZICIJAMA 2019. - 2021. GODINE PREMA SPOLU.....	7
3.3. STRUKTURA NAJVIŠEG UPRAVLJAČKOG TIJELA 2019. - 2021. GODINE PREMA SPOLU	8
3.4. STRUKTURA I BROJ ZAPOSLENIH KOJI SU KORISTILI RODILJNI DOPUST 2019. - 2021. GODINE PREMA SPOLU.....	9
3.5. STRUKTURA I BROJ ZAPOSLENIKA KOJI SU KORISTILI BOLOVANJE 2019. - 2021. GODINE PREMA SPOLU	9
3.6. STRUKTURA I BROJ ZAPOSLENIKA KOJI SU BILI NA ŠKOLOVANJU 2019. - 2021. GODINE PREMA SPOLU	10
3.7. STRUKTURA I BROJ PRIJAVLJENIH NA NATJEČAJE 2019. - 2021. GODINE PO SPOLU	10
3.8. STRUKTURA I BROJ ZAPOSLENIKA KOJI SU NAPREDOVALI 2019. - 2021. GODINE PREMA SPOLU	11
3.9. STRUKTURA I BROJ ZAPOSLENIKA KOJI SU KORISTI BOLOVANJE ZA DIJETE U RAZDOBLJU OD 2019. - 2022. PREMA SPOLU PO BROJU DANA	12
4. PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA	13
4.1. PROMICANJE ZNANJA I SVIJESTI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA.....	13
4.2. PRIMJENA RODNO OSJETLJIVOG JEZIKA	14
4.3. OSIGURAVANJE MJERA ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE I SPOLNOG UZNEMIRAVANJA	15
4.4. PROMICANJE MJERA KOJE OMOGUĆUJU USKLAĐIVANJE PRIVATNIH I PROFESIONALNIH OBVEZA	16
4.5. PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE O STANJU RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA.....	17
5. ZAKLJUČAK	18



1. UVOD

Hrvatska akademska i istraživačka mreža - CARNET donosi Plan za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2022. do 2025. godine.

Ugovorom o funkcioniranju Europske unije određeno je da Unija u svim svojim aktivnostima teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između žena i muškaraca. Ravnopravnost između spolova temeljno je pravo i jedna od glavnih vrijednosti Europske Unije.

Ravnopravnost spolova Ustavom Republike Hrvatske određena je kao jedna od najviših vrijednosti ustavnog poretka i temelj za tumačenje Ustava. Ona jamči da žene i muškarci ostvaruju jednak status, mogućnost napredovanja i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Vodeći se smjernicama Europske komisije i obvezama propisanim nacionalnim zakonodavstvom, kao i provedenom analizom stanja u CARNET-u, u sklopu Plana definirani su strateški ciljevi za naredni period, kao i aktivnosti kojima će se djelovati na ostvarenje ciljeva, a sve u svrhu doprinosa postizanju rodne ravnopravnosti.

Strateški ciljevi:

1. promicanje znanja i svijesti o ravnopravnosti spolova,
2. primjena rodno osjetljivog jezika,
3. osiguravanje mjera za zaštitu od diskriminacije i spolnog uznemiravanja,
4. praćenje i izvještavanje o stanju ravnopravnosti spolova,
5. promicati mjere koje omogućuju usklađivanje privatnih i profesionalnim obveza



2. ZAKONODAVNI OKVIR I SMJERNICE ZA DONOŠENJE PLANA

Ravnopravnost spolova uređena je u osnivačkim ugovorima, Ugovor o funkcioniranju Europske unije [SL C 202, 7.6.2016], Ugovor o Europske unije [SL C 202, 7.6.2016], Povelji temeljnih prava Europske unije [SL C 202, 7.6.2016], brojnim direktivama te općim pravnim načelima i praksi Suda Europske unije.

Republika Hrvatska u Ustavu [56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14] kao pravnom aktu s najvišom pravnom snagom u članku 3. ravnopravnost spolova svrstava među najviše vrednote ustavnog poretka i temelj za tumačenje Ustava. Člankom 14. Ustava Republike Hrvatske zajamčena su prava i slobode neovisno o spolu i ističe se da su pred zakonom svi jednaki.

U nacionalnom zakonodavstvu sljedećim se propisima uređuje pitanje ravnopravnosti spolova: Zakon o ravnopravnosti spolova [NN 82/08, 69/17], Zakon o suzbijanju diskriminacije [NN 85/08, 112/12] i Zakon o radu [NN 93/14, 127/17, 98/19].

Također, ravnopravnost spolova zajamčena je Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama [NN 56/22] u članku 3. Nadalje, CARNET u svom Pravilniku o radu u članku 49. štiti radnika između ostalog i od diskriminacije na osnovi spola, a zabrana diskriminacije na osnovi spola uređena je i člankom 4. Etičkog kodeksa CARNET-a.

Dodatni dokumenti na koje se oslanja Plan ravnopravnosti spolova: Nacionalna razvojna strategija RH do 2030. godine, Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. Europske komisije, UN-ov Program održivog razvoja do 2030.

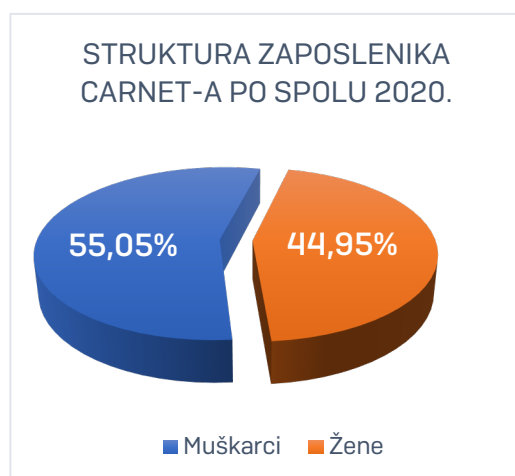
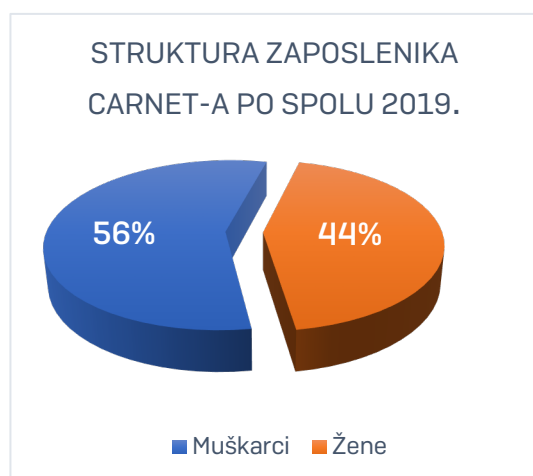
Sve navedeno predstavlja pravni temelj za donošenje Plana za ravnopravnost spolova u razdoblju od 2022. godine do 2025. godine.

3. TRENUTNO STANJE

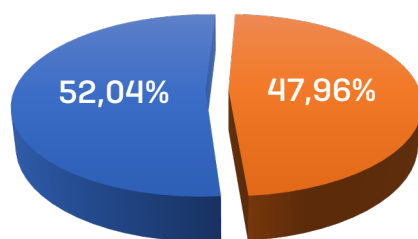
U nastavku donosimo analizu koliko CARNET u svoje poslovanje uključuje i vodi brigu o ravnopravnosti spolova.

3.1. STRUKTURA ZAPOSLENIKA CARNET-a 2019. - 2021. PREMA SPOLU

Promatrajući strukturu zaposlenika CARNET-a uočava se veći broj zaposlenika muškog spola, ali potrebno je naglasiti kako je tijekom trogodišnjeg razdoblja od 2019. do 2021. godine došlo do porasta broja žena u ukupnom broju zaposlenika što je jasno vidljivo u omjeru zaposlenih iz 2021. godine, 47,96 % žena i 52,04 % muškaraca, dok je 2019. godine udio zaposlenih žena iznosio 44 %, a udio zaposlenih muškaraca 56 %. CARNET kao javna ustanova prilikom provedbe javnog natječaja primjenjuje objektivne kriterije za zapošljavanje određene za pojedino radno mjesto čime se na jasan i transparentan način omogućava zapošljavanje osobama oba spola što je i jasno naznačeno u svim objavama javnih natječaja. Općim propisima radnog prava i CARNET-ovim internim propisima osigurana je jednaka plaća svim osobama koje obavljaju jednaku složenost poslova.



STRUKTURA ZAPOSLENIKA
CARNET-A PO SPOLU 2021.



■ Muškarci ■ Žene

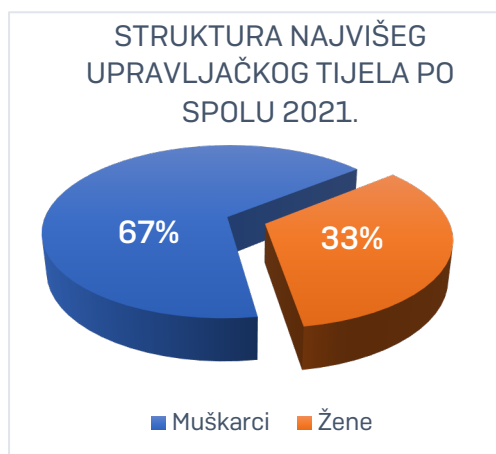
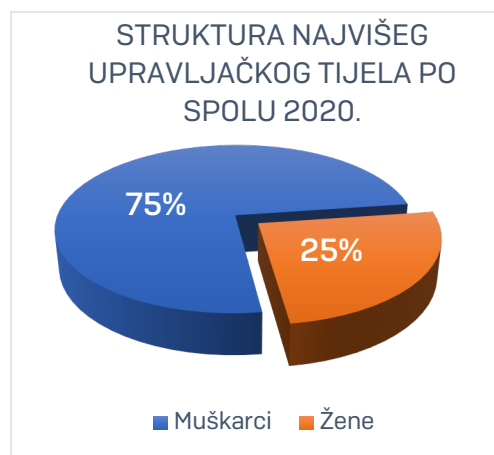
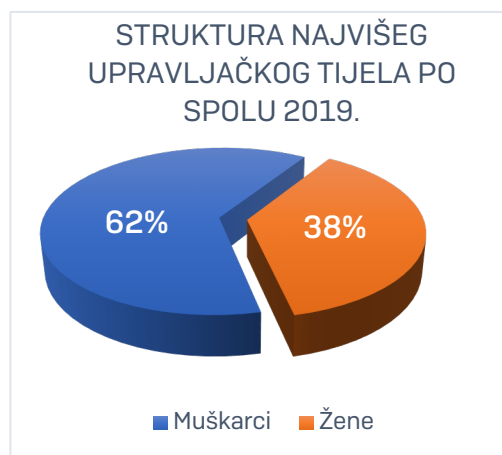
3.2. STRUKTURA ZAPOSLENIKA CARNET-a NA VODITELJSKIM POZICIJAMA 2019. - 2021. GODINE PREMA SPOLU

Prema strukturi voditeljskih pozicija vidljivo je da je udio žena na voditeljskim pozicijama veći nego udio žena među zaposlenicima CARNET-a. Štoviše, primijećen je rast udjela žena na voditeljskim pozicijama u 2021. godini.



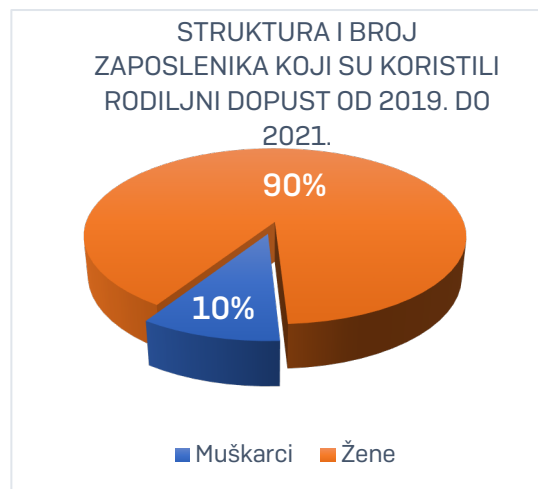
3.3. STRUKTURA NAJVIŠEG UPRAVLJAČKOG TIJELA 2019. - 2021. GODINE PREMA SPOLU

U broju zaposlenika koji su prisutni unutar najvišeg upravljačkog tijela veći udio uključuje muškarce dok su žene zastupljene u manjem broju, ali je isto tako vidljivo da je nakon smanjenja udjela žena u upravljačkom tijelu 2020. godine došlo do porasta u 2021. godini.



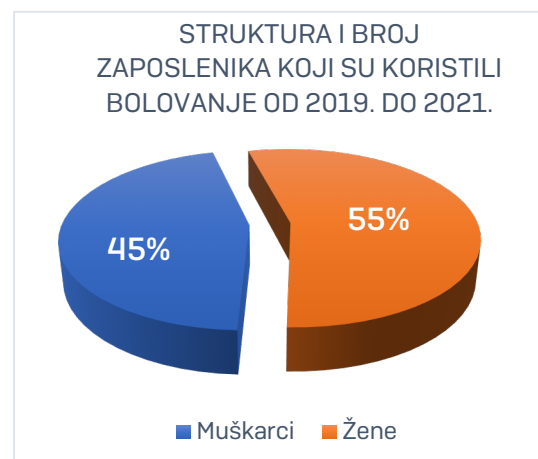
3.4. STRUKTURA I BROJ ZAPOSLENIH KOJI SU KORISTILI RODILJNI DOPUST 2019. - 2021. GODINE PREMA SPOLU

Kada se radi o strukturi i broju zaposlenika koji su koristili rodiljni dopust u trogodišnjem razdoblju od 2019. do 2021. godine, unutar CARNET-a u najvećem broju taj udio činile su žene dok je udio muškaraca koji se odlučio na korištenje ovoga prava bio znatno manji.



3.5. STRUKTURA I BROJ ZAPOSLENIKA KOJI SU KORISTILI BOLOVANJE 2019. - 2021. GODINE PREMA SPOLU

Pravo na bolovanje u razdoblju od 2019. do 2021. godine korišteno je otprilike podjednako i od strane muškaraca i od strane žena što je vidljivo u priloženom dijagramu.



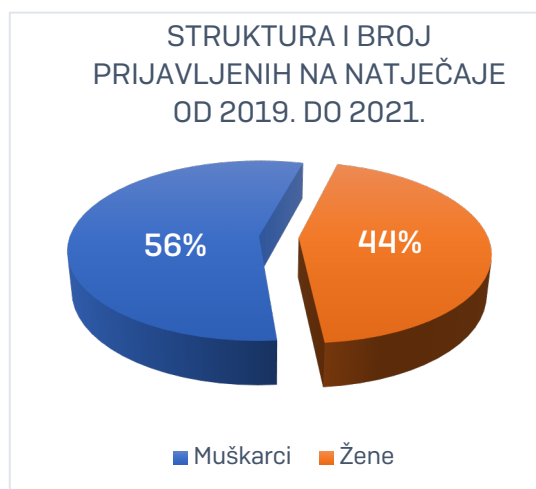
3.6. STRUKTURA I BROJ ZAPOSLENIKA KOJI SU BILI NA ŠKOLOVANJU 2019. – 2021. GODINE PREMA SPOLU

U ukupnom broju zaposlenika kojima je CARNET omogućio školovanje u navedenom trogodišnjem razdoblju omjer je između muškarca i žena otprilike podjednak (muškarci 54 %, žene 46 %)



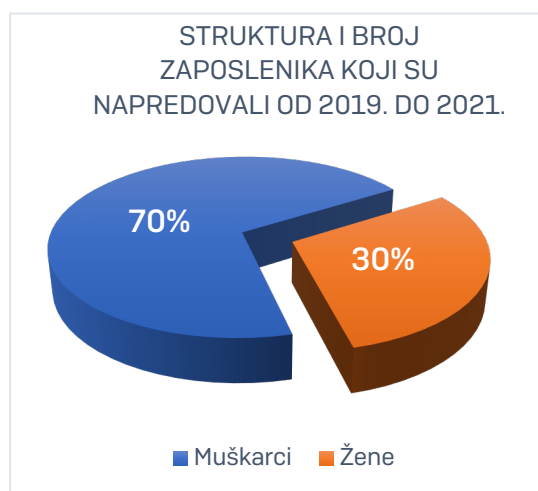
3.7. STRUKTURA I BROJ PRIJAVLJENIH NA NATJEČAJE 2019. - 2021. GODINE PO SPOLU

Iako je udio žena nešto niži od udjela muškaraca koji su se prijavili na CARNET-ove natječeaje u razdoblju od 2019. do 2021. godine i dalje je ovaj omjer u skladu s omjerom zaposlenih u CARNET-u prema spolu



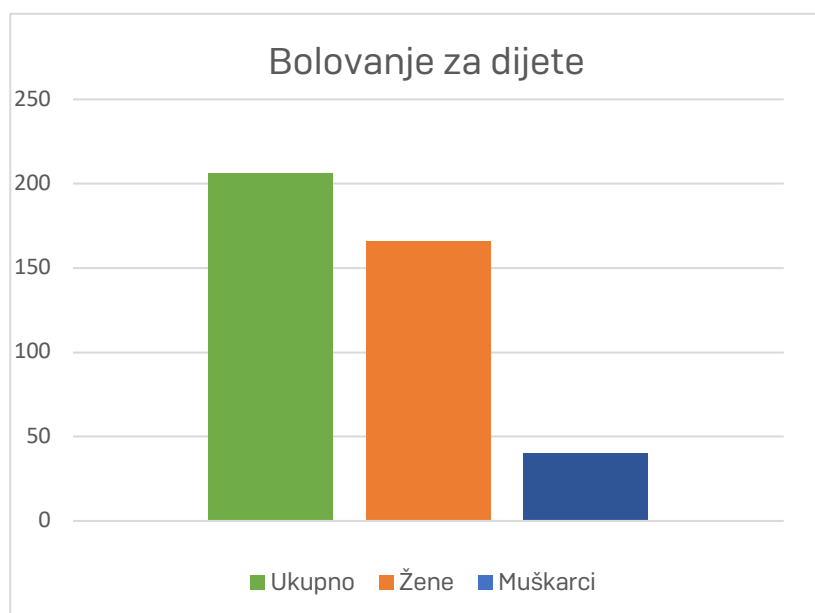
3.8. STRUKTURA I BROJ ZAPOSLENIKA KOJI SU NAPREDOVALI 2019. - 2021. GODINE PREMA SPOLU

Kada se govori o napredovanju zaposlenik u CARNET-u unutar navedenog razdoblja, prema predloženoj statistici vidljivo je da je udio muškaraca znatno veći nego udio žena u tom dijelu.



3.9 STRUKTURA I BROJ ZAPOSLENIKA KOJI SU KORISTILI BOLOVANJE ZA DIJETE U RAZDOBLJU OD 2019. – 2022. PREMA SPOLU PO BROJU DANA

Kada se radi o strukturi i broju zaposlenika koji su koristili bolovanje za dijete u trogodišnjem razdoblju od 2019. do 2021. godine, unutar CARNET-a u većem su broju taj udio činile žene. Udio muškaraca koji su koristili bolovanje zbog djeteta veći je nego udio muškaraca koji su koristili roditeljni dopust.



Temeljem iznesene analize uočeno je kako CARNET u svoje poslovanje uključuje i vodi brigu o ravnopravnosti spolova. Nadalje, CARNET će i dalje sustavno i kontinuirano raditi na unaprjeđenju i održavanju ravnopravnosti spolova unutar svojih struktura te će to činiti prateći relevantne pokazatelje i njihove trendove kako bi mogao djelovati u svrhu poboljšanja određenih trendova, ali i očuvanja onih pozitivnih.

4. PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

U nastavku CARNET donosi akcijski Plan ravnopravnosti spolova koji se sastoji iz pet područja djelovanja.

4.1. PROMICANJE ZNANJA I SVIJESTI O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

CARNET će među svojim radnicima stvarati ozračje unutar kojeg će se promicati znanja i svijest o ravnopravnosti spolova, a to je važno činiti kontinuirano i sustavno. Važan je segment u ostvarivanju ovoga cilja i komunikacija.

ROK	NAČIN PROVOĐENJA MJERE	ŠTO SE ŽELI POSTIĆI	PROVEDBENO TIJELO
2022. – 2026.	organiziranje radionica te tematskih predavanja na temu ravnopravnosti spolova	podizanje znanja i svijesti o ravnopravnosti spolova	Koordinator za ravnopravnost spolova
	omogućavanje i poticanje edukacije na temu ravnopravnosti spolova	povećanje interesa zaposlenika za edukacije	Koordinator za ravnopravnost spolova

4.2. PRIMJENA RODNO OSJETLJIVOG JEZIKA

Jezik je odraz stavova, ponašanja i normi unutar društva. Jednako tako, jezik i oblikuje stavove ljudi o tome što je 'normalno' i prihvatljivo. Stoga je rodno osjetljiv jezik, odnosno dvorodno izražavanje jedan od najvažnijih alata za postizanje rodne ravnopravnosti.

ROK	NAČIN PROVOĐENJA MJERE	ŠTO SE ŽELI POSTIĆI	PROVEDBENO TIJELO
2022. - 2026.	Pri sistematizaciji radnih mjesta, u administrativno-pravnim dokumentima, oglasima za posao i drugim komunikacijskim elementima kao što su posjetnice, potpisi elektroničke pošte i sl. koristiti rodno osjetljiv jezik,	Poticanje inkluzivnog komunikacijskog ozračja koje se temelji na ravnopravnosti spolova	Koordinator za ravnopravnost spolova, Kadrovska služba, Ured za komunikacije
	Širenje i primjena komunikacije koja uključuje ravnopravnost spolova unutar CARNET-a i unutar manje formalnih i često previđenih oblika komunikacije prema korisnicima kao što su: javne objave, newsletteri, izvještaji, prezentacije, sučelja aplikacija odnosno usluga te sve vrste obrazovnih sadržaja	Poticanje inkluzivnog komunikacijskog ozračja koje se temelji na ravnopravnosti spolova	Ured za komunikacije
	Diseminacija pozitivnih primjera iz prakse, u sklopu CARNET-ove konferencije za korisnike – CUC, uključivati rodno osjetljive perspektive u oblikovanje programa te osiguravati ravnopravnu zastupljenosti žena u pozvanim predavanjima	Komunicirati da CARNET-ova konferencije za korisnike - CUC vodi brigu o ravnopravnosti spolova	CUC tim

4.3. OSIGURAVANJE MJERA ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE I SPOLNOG UZNEMIRAVANJA

Pravilnikom o radu CARNET-a određena je obveza zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta kao i pri utvrđivanju kriterija za zapošljavanje. Kriteriji su napredovanja jednaki za sve zaposlenike unutar CARNET-a, a ovise o radnim rezultatima pojedinca, bez obzira na spol i dob. Plaće unutar CARNET-a određene su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada i određene su s obzirom na složenost poslova bez obzira na druge kriterije.

ROK	NAČIN PROVOĐENJA MJERE	ŠTO SE ŽELI POSTIĆI	PROVEDBENO TIJELO
2022. - 2026.	Jačanje svijesti radnika kroz educiranje o važnosti prevencije seksualnog uznemiravanja i sprječavanje diskriminacije	Uspostavljen sustav bez registriranih neželjenih pojava	Povjerenstvo za zaštitu dostojanstva radnika
	Pojačano komuniciranje postojećih mjera i usluga za radnike	Osvijestiti radnike o svojim pravima i obvezama	Povjerenstvo za zaštitu dostojanstva radnika

4.4. PROMICANJE MJERA KOJE OMOGUĆUJU USKLAĐIVANJE PRIVATNIH I PROFESIONALNIH OBVEZA

CARNET će i dalje razvijati radno okruženje koje omogućuje zaposlenicima usklađivanje poslovnih i privatnih obveza i odgovornosti kako bi povećao zadovoljstvo radnika uvjetima radnog okruženja. Kontinuiranim komuniciranjem i osiguravanjem pristupa informacijama o njihovim pravima uvjetovanim privatnim okolnostima, radnicima oba spola omogućava se korištenje njihovih prava, bez negativnog utjecaja na status radnog odnosa i daljnje mogućnosti napredovanja.

ROK	NAČIN PROVOĐENJA MJERE	ŠTO SE ŽELI POSTIĆI	PROVEDBENO TIJELO
kontinuirano	Promoviranje korištenja roditeljskog dopusta očeva u svrhu učinkovitog usklađivanja obiteljskih, privatnih i profesionalnih obveza	Harmonizacija poslovnog i privatnog života	Kadrovska služba
	Olakšati radnicima koji se vraćaju sa dužih odsustava prilagodbu na rad	Harmonizacija poslovnog i privatnog života	Sve službe

4.5. PRAĆENJE I IZVJEŠTAVANJE O STANJU RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

U svrhu ostvarivanja ovoga cilja CARNET će imenovati koordinatora za ravnopravnost spolova koji će pratiti i izvještavati o stanju ravnopravnosti spolova te predlagati mjere za unaprjeđenje. Koordinator će omogućiti pristup informacijama i pružati podršku radnicima te će jednom godišnje izraditi izvješće o stanju ravnopravnosti spolova te preporuke za daljnje unaprjeđenje ravnopravnosti spolova.

ROK	NAČIN PROVOĐENJA MJERE	ŠTO SE ŽELI POSTIĆI	PROVEDBENO TIJELO
2022. – 2026.	Praćenje propisa i preporuka iz područja ravnopravnosti spolova	Jačanje kulture ravnopravnosti	Koordinator za ravnopravnost spolova
	Koordinacija i suradnja sa svim tijelima zaduženim za provođenje pojedinih ciljeva iz ovoga Plana		Pravna služba
	Izrada izvještaja i preporuka		

5. ZAKLJUČAK

Hrvatska akademska i istraživačka mreža – CARNET izradila je Plan ravnopravnosti spolova za razdoblje od 2022. do 2025. godine kojim obuhvaća sljedeća područja: promicanje znanja i svijesti o ravnopravnosti spolova, primjenu rodno osjetljivog jezika, osiguravanje mjera za zaštitu od diskriminacije i spolnog uznemiravanja, promicanje mjera koje omogućuju usklađivanje privatnih i profesionalnih obveza i praćenje i izvještavanje o stanju ravnopravnosti spolova te će imenovati koordinatora za ravnopravnost spolova.

Plan za ravnopravnost spolova donosi ravnatelj CARNET-a i bit će objavljen na internom webu CARNET-a.

Klasa: 200-400/22/247
Ur. broj: I75665-650-43-22-96

Hrvoje Puljiz
ravnatelj