

INSTITUT ZA ISTRAŽIVANJE MIGRACIJA

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA 2026. – 2030.

Strateški i operativni institucionalni dokument

Zagreb, 2026.

AKT DONOŠENJA

Na temelju Statuta Instituta za istraživanje migracija i na prijedlog ravnateljice dr. sc. Marine Perić Kaselj, Upravno vijeće Instituta na 37. sjednici održanoj 22. rujna 2026. donosi Plan ravnopravnosti spolova 2026. – 2030.

Status i mjerodavna verzija

Dokument je izrađen kao cjelovit institucionalni strateški plan. Hrvatska i engleska verzija čine jedan dokument. U slučaju razlike u tumačenju, mjerodavna je hrvatska verzija.

SADRŽAJ

HRVATSKA VERZIJA	Str.
Dio I.	4
1. Uvod	5
2. Svrha, obuhvat i metodološki pristup	6
3. Normativni i strateški okvir	7
4. Srednjoročna vizija i načela	8
5. Analiza početnog stanja	9
6. Razvojne potrebe, izazovi i potencijali	11
7. Sažeti prioriteti i posebni ciljevi	13
8. Ključni pokazatelji ishoda	14
9. Sažete mjere za provedbu	15
10. Stručnost i vanjska podrška	17
11. Pregled usklađenosti s nacionalnim i europskim okvirom	18
12. Praćenje, izvještavanje i vrednovanje	19
13. Komunikacijska strategija	20

DIO I. HRVATSKA VERZIJA

Plan je izrađen na temelju prethodnog Plana Instituta 2022. – 2025., Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova do 2027., važećih europskih zahtjeva za planove ravnopravnosti spolova te podataka o zaposlenicima na dan 31. prosinca 2025.

1. UVOD

Institut za istraživanje migracija (u daljnjem tekstu: Institut) donosi Plan ravnopravnosti spolova 2026. – 2030. (u daljnjem tekstu: Plan) kao srednjoročni strateški i operativni dokument kojim se ravnopravnost spolova ugrađuje u upravljanje, radne odnose, znanstvenu djelatnost, razvoj karijera, zaštitu dostojanstva i javno djelovanje Instituta. Plan nastavlja institucionalnu obvezu započetu Planom 2022. – 2025., ali je proširuje jasnijom analizom početnog stanja, mjerljivim ciljevima, namjenskim resursima, godišnjim skupom podataka, sustavom odgovornosti i postupcima vrednovanja.

Ravnopravnost spolova nije ograničena na brojčanu zastupljenost žena i muškaraca. Ona obuhvaća kvalitetu radnog iskustva, jednak pristup informacijama i prilikama, pravednost postupaka, sigurnost od diskriminacije i uznemiravanja, mogućnost usklađivanja profesionalnih i privatnih obveza te kvalitetu znanstvenih rezultata. Brojčana ravnoteža u pojedinoj kategoriji stoga se ne smatra dokazom da su sve prepreke uklonjene, jednako kao što odstupanje u maloj skupini ne znači samo po sebi diskriminaciju. Plan povezuje kvantitativne pokazatelje s kvalitativnim nalazima i kontekstom.

Institut djeluje u području migracijskih i srodnih društvenih istraživanja u kojem su spol, rod, dob, obiteljske uloge, pravni status, društveni položaj, etničko i migrantsko podrijetlo te iskustva nasilja ili diskriminacije često međusobno povezani. Zbog toga je spolna dimenzija važna ne samo za unutarnje upravljanje nego i za znanstvenu relevantnost istraživačkih pitanja, uzoraka, metodologije, interpretacije i diseminacije. Plan podupire istraživanja koja prepoznaju različita iskustva žena i muškaraca, izbjegavaju stereotipe i transparentno obrazlažu kada rodna dimenzija nije znanstveno relevantna.

Plan je usklađen s logikom Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova: polazi od vizije, analize potreba i izazova, utvrđuje prioritete i posebne ciljeve, povezuje ih s pokazateljima ishoda i ciljnim vrijednostima, razrađuje mjere, resurse, rokove i odgovornosti te uspostavlja okvir praćenja, vrednovanja, komunikacije i savjetovanja. Institucionalna razina zahtijeva prilagodbu opsega, zaštitu privatnosti u malim brojčanim skupinama i izravnu povezanost s procesima zapošljavanja, istraživanja i upravljanja.

Plan se primjenjuje na sva tijela, organizacijske jedinice, zaposlenike, radna mjesta, projekte, uredništva, događanja, službena putovanja, terenski i digitalni rad te druge aktivnosti koje Institut organizira ili za koje snosi odgovornost. Na vanjske suradnike, goste i partnere primjenjuju se odgovarajuća načela i pravila u mjeri u kojoj to dopuštaju ugovorni i organizacijski odnosi.

2. SVRHA, OBUHVAT I METODOLOŠKI PRISTUP

2.1. Svrha Plana

Svrha Plana je stvoriti trajni institucionalni sustav koji omogućuje rano prepoznavanje neravnopravnosti, provedbu ciljanih mjera, praćenje rezultata i odgovorno upravljanje promjenama. Plan istodobno ispunjava procesne zahtjeve koji se u europskom istraživačkom prostoru postavljaju javnim istraživačkim organizacijama: formalna objava i potpis rukovodstva, namjenski ljudski kapaciteti i stručnost, prikupljanje i godišnje izvještavanje na temelju podataka razvrstanih prema spolu i/ili rodu te osposobljavanje zaposlenika i donositelja odluka.

2.2. Obuhvat osoba i podataka

Primarna populacija Plana su zaposlenici Instituta. Podaci o studentima nisu stalna kategorija jer Institut nije visoko učilište koje upisuje studentsku populaciju. Kada Institut formalno prima doktorande, studente na praksi, stipendiste, pripravnike ili polaznike nastave i mentorstva, podaci se prate u agregiranom obliku prema spolu kada je to relevantno, zakonito i dovoljno brojno za zaštitu privatnosti. Podaci o drugim osjetljivim obilježjima ne izvode se iz pretpostavki; mogu se prikupljati samo dobrovoljno, uz jasnu svrhu, pravnu osnovu i zaštitne mjere.

2.3. Izrada i sudjelovanje

Plan se temelji na dokumentarnoj analizi prethodnog Plana, nacionalnog strateškog okvira, zahtjeva europskih programa i dostupnih institucionalnih podataka na dan 31. prosinca 2025. U početnoj godini provedbe potrebno je dopuniti analizu anonimnim ispitivanjem organizacijske klime, pregledom internih postupaka i savjetovanjem zaposlenika. Time se početne vrijednosti za pokazatelje koji trenutačno nisu dostupni utvrđuju na transparentan i provjerljiv način, bez neutemeljenog određivanja početnih vrijednosti.

2.4. Način tumačenja podataka

Zbog malog ukupnog broja zaposlenika, promjena jedne osobe može znatno promijeniti postotak. Zato se uvijek prikazuju i apsolutni brojevi i postotci, objašnjavaju promjene definicija kategorija te se ne objavljuju mali podskupovi ako postoji rizik identifikacije. Za javnu objavu primjenjuje se načelo minimalnog potrebnog opsega, a detaljniji podaci dostupni su samo ovlaštenim osobama. Statistički nalaz pokreće pitanje i provjeru, ali sam po sebi nije konačan dokaz uzroka.

3. NORMATIVNI I STRATEŠKI OKVIR

Plan se donosi u okviru hrvatskog ustavnog, radnog, antidiskriminacijskog i znanstvenog sustava te europskih i međunarodnih obveza. Relevantni propisi i strategije primjenjuju se u važećem tekstu, a navođenje u ovom dokumentu ne ograničava primjenu kasnijih izmjena ili novih obvezujućih pravila.

- Ustav Republike Hrvatske i ustavno načelo ravnopravnosti spolova;
- Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o radu, sa svim važećim izmjenama i dopunama;
- Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti te propisi kojima se uređuju radni odnosi, zaštita dostojanstva, zaštita osobnih podataka, zaštita prijavitelja nepravilnosti i sigurnost na radu;
- Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. godine i pripadajući provedbeni dokumenti;
- Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030. godine;
- Strategija Europske komisije za ravnopravnost spolova 2026. – 2030.;
- zahtjevi programa Obzor Europa za planove ravnopravnosti spolova i uključivanje rodne dimenzije u sadržaj istraživanja i inovacija;
- Povelja Europske unije o temeljnim pravima, Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o funkcioniranju Europske unije;
- Konvencija UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, Pekinška platforma za djelovanje i Agenda 2030., osobito cilj održivog razvoja 5;
- Konvencija Vijeća Europe o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji te Strategija Vijeća Europe za ravnopravnost spolova 2024. – 2029.;
- Statut, strategija razvoja, pravilnici, etički kodeksi, akti o zaštiti dostojanstva i drugi važeći opći akti Instituta.

Nacionalni plan do 2027. naglašava promicanje ljudskih prava žena i rodne ravnopravnosti, položaj žena na tržištu rada, suzbijanje nasilja, rodno osjetljivo obrazovanje, sudjelovanje žena u odlučivanju i uvođenje perspektive ravnopravnosti spolova u javne politike. Ovaj Plan te prioritete prevodi u institucionalne procese: upravljanje zaposlenicima, razvoj karijere, znanstvene projekte, uredništva, etičke i sigurnosne postupke te godišnje upravljačko izvješćavanje.

Europski okvir za istraživanje i inovacije zahtijeva da Plan bude javno objavljen i potpisan, da postoje jasno određene odgovornosti i radni kapaciteti, godišnji podaci i izvješća te edukacija. Sadržajno se očekuju konkretne mjere i ciljevi u području ravnoteže privatnog i poslovnog života, vodstva i odlučivanja, zapošljavanja i napredovanja, rodne dimenzije u istraživanju i nastavi te rodno uvjetovanog nasilja i seksualnog uznemiravanja. Ovaj dokument sva navedena područja tretira kao obveznu jezgru, a dodaje upravljanje, interseksionalnost, komunikaciju i procjenu rizika.

Usklađivanje nakon 2027.: po donošenju novog nacionalnog strateškog dokumenta Institut će u roku od šest mjeseci provesti provjeru usklađenosti i, ako je potrebno, izmijeniti pokazatelje, mjere ili rokove iz ovoga Plana.

4. SREDNJOROČNA VIZIJA I NAČELA

4.1. Vizija 2030.

Institut je do 2030. radno i istraživačko okruženje u kojem su postupci transparentni, osobe zaštićene od diskriminacije i uznemiravanja, profesionalne i privatne obveze mogu se razumno usklađivati, rukovodeće i znanstvene uloge dodjeljuju se prema jasnim kriterijima, a rodna dimenzija sustavno povećava kvalitetu i društvenu relevantnost istraživanja. Zaposlenici poznaju svoja prava i odgovornosti, imaju povjerenje u kanale zaštite i mogu sudjelovati u unaprjeđenju institucionalne kulture.

4.2. Očekivani institucionalni učinak

Do kraja razdoblja Institut treba imati stabilan godišnji ciklus podataka i izvještavanja, osposobljene zaposlenike na rukovodećim radnim mjestima, dokumentirane postupke zapošljavanja i imenovanja, razvojne razgovore i mentorsku podršku, kontrolnu listu rodne dimenzije za projekte, protokol nulte tolerancije, smjernice za terenski i digitalni rad te sustav praćenja povratnih informacija zaposlenika. Uspjeh se neće ocjenjivati samo brojem aktivnosti nego promjenom procesa, dostupnošću prilika, iskustvom zaposlenika i kvalitetom postupanja.

4.3. Načela provedbe

- jednakost prava, mogućnosti, odgovornosti i koristi za žene i muškarce;
- rodno osviještena politika kao horizontalno načelo u upravljanju, istraživanju i komunikaciji;
- intersekcionalnost i uvažavanje preklapanja spola/roda s dobi, invaliditetom, migrantskim ili etničkim podrijetlom, obiteljskim statusom, vrstom ugovora, karijernom fazom i drugim relevantnim okolnostima;
- transparentnost, mjerljivost, odgovornost i pravodobno korektivno djelovanje;
- sudjelovanje zaposlenika i socijalni dijalog;
- zaštita privatnosti, povjerljivosti, dostojanstva i zabrana odmazde;
- proporcionalnost mjera s obzirom na veličinu Instituta i izbjegavanje zaključaka temeljenih samo na malim brojčanim skupinama;
- znanstvena izvrsnost, metodološka opravdanost i etička odgovornost.

5. ANALIZA POČETNOG STANJA

5.1. Struktura zaposlenika na dan 31. prosinca 2025.

Na dan 31. prosinca 2025. Institut ima 43 zaposlene osobe, od kojih je 26 žena i 17 muškaraca. U znanstvenom kadru zaposleno je 35 osoba, od kojih 21 žena i 14 muškaraca. U administraciji i među stručnim savjetnicima zaposleno je osam osoba, od kojih pet žena i tri muškarca. U kategoriji asistenata i viših asistenata zaposlene su dvije osobe, jedna žena i jedan muškarac. Kategorija asistenata i viših asistenata predstavlja podskup znanstvenog kadra te se ne zbraja zasebno u ukupnom broju.

Kategorija	Ukupno	Žene	Muškarci
Ukupno zaposlenika	43	26 (60,5%)	17 (39,5%)
Znanstveni kadar	35	21 (60,0%)	14 (40,0%)
Administracija i stručni savjetnici	8	5 (62,5%)	3 (37,5%)
Asistenti i viši asistenti*	2	1 (50,0%)	1 (50,0%)

* Asistenti i viši asistenti uključeni su u znanstveni kadar. Podaci se prikazuju zasebno radi praćenja rane karijere faze, ali se ne zbrajaju s ukupnim brojem zaposlenika.



Prikaz 1. Omjer žena i muškaraca po kategorijama zaposlenika, na dan 31. prosinca 2025.

5.2. Tumačenje početnih podataka

Žene čine većinu ukupno zaposlenih i većinu u znanstvenom kadru te administraciji i među stručnim savjetnicima. Omjer u znanstvenom kadru iznosi 60:40, dok je u ranoj karijernoj kategoriji asistenata i viših asistenata omjer 1:1. Podaci pokazuju da ne postoji podzastupljenost žena među zaposlenicima. Međutim, dostupni agregati ne odgovaraju na pitanja o raspodjeli rukovodećih uloga, vrsti i trajanju ugovora, napredovanju, plaćenim dodacima, projektnom vodstvu, autorstvu, uredničkim pozicijama, korištenju dopusta, pristupu usavršavanju ili iskustvu organizacijske kulture. Upravo su to područja u kojima Plan uvodi dodatno praćenje.

U odnosu na stanje iz 2022., ukupan broj zaposlenika porastao je s 27 na 43. U prethodnom Planu žene su činile 18 od 27 zaposlenika, odnosno 66,7%, dok 2025. čine 60,5%. Kategorije znanstvenih i stručnih radnih mjesta nisu u potpunosti usporedive zbog promjena u broju i razvrstavanju radnih mjesta; stoga se trendovi moraju tumačiti oprezno. Stabilan udio žena od približno 60% na znanstvenim radnim mjestima upućuje na održanu zastupljenost, ali ne uklanja potrebu za analizom vertikalne raspodjele i karijernih ishoda.

5.3. Podatkovne praznine koje se zatvaraju u 2026.

- sastav svih rukovodećih, upravljačkih, savjetodavnih, izbornih, uredničkih i projektnih tijela prema spolu;
- vrsta ugovora, radno vrijeme, karijerna faza i napredovanje, prikazani u dovoljno širokim kategorijama za zaštitu privatnosti;
- prijavljeni, pozvani i odabrani kandidati u postupcima zapošljavanja i izbora;
- pristup usavršavanju, mobilnosti, konferencijama, mentorstvu, projektnom vodstvu i drugim profesionalnim prilikama;
- korištenje relevantnih dopusta i povratak na rad, bez objave podataka koji bi identificirali pojedince;
- iskustvo zaposlenika u pogledu radnog opterećenja, uključenosti, sigurnosti, pristranosti i povjerenja u postupke;
- provedba provjere rodne dimenzije u projektnim prijavama i istraživačkim rezultatima;
- agregirani podaci o prevenciji, prijavama i postupanju u području uznemiravanja, uz strogu povjerljivost.

5.4. Podaci o studentima i drugim polaznicima

Institut nema stalnu studentsku populaciju. Pokazatelj se označava N/P sve dok ne postoji formalna skupina doktoranada, studenata na praksi, stipendista ili polaznika programa za koju je smisleno godišnje izvještavanje. Ako takva skupina postoji, primjenjuju se ista pravila: prikupljanje samo potrebnih podataka, dobrovoljnost za osjetljive kategorije, agregiranje, zaštita malih skupina i jasna odgovornost za obradu.

6. RAZVOJNE POTREBE, IZAZOVI I POTENCIJALI

6.1. Upravljanje i provedbeni kapacitet

Prethodni Plan uspostavio je osnovnu institucionalnu obvezu, ali novi ciklus zahtijeva jasnije ovlasti nad provedbom zadataka, vremenske kapacitete i redovito izvještavanje. Bez jasne podjele odgovornosti i pristupa relevantnim podacima postoji rizik da aktivnosti ovise o osobnom angažmanu pojedinaca. Zbog jasne hijerarhije i strukture unutar Instituta, komunikacija među zaposlenicima i korektivne mjere mogu se u kratkom roku provesti kroz pravilnike, obrasce i svakodnevne aktivnosti.

6.2. Ravnoteža privatnog i poslovnog života

Znanstveni rad uključuje rokove, putovanja, konferencije, terensko istraživanje, izdavačke obveze i projektne cikluse koji mogu neravnomjerno opteretiti osobe obvezama. Formalno jednaka pravila mogu proizvesti različite učinke ako se zanemari vrijeme sastanaka, nepredvidljivost zadataka ili nepovoljne posljedice korištenja zakonskih prava. Institut ima kapacitet za predvidljivije planiranje, transparentno razmatranje zahtjeva i strukturiranu organizaciju rada zaposlenika u svim kategorijama.

6.3. Organizacijska kultura i nevidljivi rad

Uz formalne zadatke, organizacije ovise o mentoriranju, emocionalnoj podršci, zapisničkim, organizacijskim i reprezentacijskim poslovima koji se mogu nejednako raspodjeljivati. Potrebno je pratiti ne samo broj zadataka nego njihovu vidljivost i vrijednost za napredovanje. Uvođenje anonimnih anketa, razvojnih razgovora i savjetovanja trebali bi omogućiti prepoznavanje obrazaca i postupaka koji nisu vidljivi iz evidencija zaposlenika.

6.4. Vodstvo i donošenje odluka

Ukupna zastupljenost žena ne jamči nužno ravnotežu na najvišim rukovodećim funkcijama. Potrebno je pratiti tko predsjedava tijelima, vodi projekte, odlučuje o resursima, obavlja mentorsku ulogu prema zaposlenicima u ranoj fazi karijere i predstavlja Institut. Kod manjih organizacijskih jedinica mehanička primjena postotnih ciljeva nije uvijek moguća, pa Plan uvodi načelo težnje prema minimalno 40% zastupljenosti svakog spola, obvezu transparentnih kriterija imenovanja i potrebu obrazloženja kod većih odstupanja.

6.5. Zapošljavanje i razvoj karijere

Pristranosti mogu nastati u formulaciji kriterija, vrednovanju karijernih prepreka, procjeni mobilnosti, neformalnom pozivanju na projekte, raspodjeli mentorstava ili vidljivih zadataka, stoga bi ih trebalo minimalizirati. Standardizirani natječaji, odgovarajuće osposobljavanje povjerenstava, dokumentirani razvojni razgovori i analiza pristupa karijernim prilikama omogućuju provjeru postupa li se jednako i bez diskriminacije. Posebnu pozornost valja posvetiti asistentima i višim asistentima jer odluke u ranoj karijeri dugoročno utječu na napredovanje.

6.6. Rodna dimenzija u migracijskim istraživanjima

Migracije nisu rodno neutralne: žene i muškarci mogu imati različite razloge migriranja, susreću se s različitim rizicima na putu, različitim položajima na tržištu rada, obvezama u skrbi, iskustvima integracije, izloženosti nasilju i pravnim statusom. Znanstvena kvaliteta zahtijeva sustavnu provjeru, prikladne kategorije, izbjegavanje stereotipnih pretpostavki i transparentno obrazloženje odluke. Potencijal Instituta je da u ovom području razvije prepoznatljivu metodološku praksu i prenese je u projekte, publikacije i savjetovanje javnih politika.

6.7. Rodno uvjetovano nasilje, uznemiravanje i sigurnost

Rizici se ne pojavljuju samo u uredskom prostoru. Terenski intervjui, rad s ranjivim skupinama, službena putovanja, konferencije, smještaj, digitalna komunikacija i hijerarhijski odnosi također mogu biti mjesta uznemiravanja, nesigurnosti i nasilja. Niska stopa prijava nije dovoljan pokazatelj sigurnosti jer može odražavati i nepovjerenje ili strah od posljedica. Zato su potrebni jasna načela, više povjerljivih kanala, osposobljene osobe za kontakt, zabrana odmazde i godišnja prevencija.

6.8. Intersekcionalnost i zaštita privatnosti

Institut istražuje populacije u kojima se rod može preklapati s migrantskim statusom, etničkom pripadnošću, invaliditetom, dobi, socioekonomskim položajem, obiteljskom situacijom ili drugim obilježjima. Intersekcionalni pristup povećava kvalitetu analize, ali može povećati rizik identifikacije u malim skupinama. Plan zato zahtijeva jasnu svrhu, proporcionalnost, dobrovoljno sudjelovanje kada je potrebno i odvojeno upravljanje javnim i internim razinama podataka te etičko upravljanje prilikom dijeljenja kvalitativnih istraživačkih podataka.

7. SAŽETI PRIORITETI I POSEBNI CILJEVI 2026. – 2030.

Prioriteti su sažeti na provedive institucionalne obveze usmjerene na jednako postupanje prema ženama i muškarcima, transparentne postupke, kvalitetu rada i zaštitu dostojanstva.

Br.	Prioritet	Posebni cilj
1	Upravljanje, podaci i osposobljavanje	Uspostaviti trajnu odgovornost za provedbu, godišnje podatke i redovito izvještavanje.
2	Ravnoteža privatnog i poslovnog života te organizacijska kultura	Osigurati predvidivo i podržavajuće radno okruženje uz jednako postupanje prema ženama i muškarcima. Osobitu pozornost posvetiti majkama i očevima s malom djecom, majkama i očevima s troje ili više djece te zaposlenicima koji skrbe o starijim i ovisnim članovima obitelji, među ostalim omogućavanjem fleksibilnih oblika rada (klizno radno vrijeme, rad na izdvojenom mjestu i sl.).
3	Vodstvo i odlučivanje	Osigurati transparentan pristup rukovodećim, upravljačkim, uredničkim i projektnim ulogama.
4	Zapošljavanje i razvoj karijere	Standardizirati natječaje, napredovanje, mentorstvo i pristup profesionalnim prilikama.
5	Istraživačka kvaliteta i analiza razlika prema spolu	Kada je znanstveno relevantno, provjeravati utječu li razlike između žena i muškaraca na istraživačko pitanje, uzorak, analizu ili rezultate.
6	Zaštita dostojanstva, prevencija uznemiravanja i sudjelovanje	Osigurati jasna pravila, povjerljive kanale, pravodobno postupanje i dvosmjernu komunikaciju sa zaposlenicima.

8. KLJUČNI POKAZATELJI ISHODA I CILNE VRIJEDNOSTI

Pokazatelji se koriste za godišnje praćenje procesa i ishoda. Kod malih skupina tumače se zajedno s apsolutnim brojevima i pravilima zaštite privatnosti.

Kod	Pokazatelj	Početna vrijednost	Ciljna vrijednost / standard do 2030.
I-1	Donošenje i objava Plana	Prethodni Plan 2022. – 2025.	Plan formalno donesen, potpisan i javno dostupan; hrvatska i engleska verzija.
I-2	Potpunost godišnjeg skupa podataka	Djelomično dostupno	Najmanje 95% definiranih pokazatelja, uz obrazloženo N/P.
I-3	Godišnje izvješće o provedbi	Nije sustavno objavljivano	Jedno dvojezično izvješće godišnje, u pravilu do 31. ožujka.
I-4	Osposobljavanje donositelja odluka i zaposlenika	Uspostaviti u 2026.	100% članova upravljačkih tijela do kraja 2027.; redovito informiranje zaposlenika.
I-5	Odaziv na anonimno ispitivanje organizacijske klime	Nema početne vrijednosti	Najmanje 70% odaziva i najmanje jedna korektivna mjera kada nalazi to zahtijevaju.
I-6	Postupanje po zahtjevima za usklađivanje obveza	Nema standardnog pokazatelja	100% zahtjeva dokumentirano, razmotreno prema jednakim kriterijima i pravodobno riješeno.
I-7	Transparentnost u upravljanju i imenovanju	U velikoj mjeri standardizirano	Godišnje praćenje sastava; 100% relevantnih imenovanja s unaprijed utvrđenim kriterijima i zapisom.
I-8	Natječaji i izbor kandidata	Djelomično standardizirano	100% provedenih natječaja s jasnim kriterijima i jednakim mogućnostima; povjerenstva upoznata s pravilima nepristranog izbora.
I-9	Razvojni razgovori i mentorstvo	Uspostaviti u 2027.	Razgovor ponuđen svim zaposlenicima najmanje jednom godišnje
I-10	Pristup profesionalnim prilikama i karijerni ishodi	Nema integrirane analize	Godišnja analiza; korektivna mjera za svaki utvrđeni neobjašnjeni jaz.
I-11	Provjera relevantnosti spola u projektnim prijavama	Nije standardizirano	Od 2027. sve vanjske prijave provjerene ili obrazložene kao znanstveno neprimjenjive.
I-12	Zaštita dostojanstva i postupanje po prijavama	Potrebno uskladiti	Jasan protokol i povjerljiv kanal

9. SAŽETE MJERE PROVEDBE

Mjere se provode u okviru redovnih institucionalnih kapaciteta i važećih nadležnosti.

Kod	Područje	Mjera i ključne aktivnosti	Nositelj	Rok
1.1	Upravljanje	Potvrditi sastav i mandat Povjerenstva te imenovati koordinatora/icu provedbe; najmanje dva radna sastanka godišnje.	Upravno vijeće; ravnatelj/ica	30 dana; zatim kontinuirano
1.2	Podaci i izvještavanje	Uspostaviti godišnji skup podataka prema spolu o zaposlenicima, natječajima, napredovanju, usavršavanju, tijelima odlučivanja i projektnom vodstvu; javno objavljivati vjerodostojne podatke.	Povjerenstvo; nadležne službe	Godišnje
1.3	Osposobljavanje	Najmanje jednom godišnje provesti praktično osposobljavanje o jednakom postupanju, nepristranom odlučivanju, zaštiti dostojanstva i obvezama rukovodećeg osoblja.	Povjerenstvo; ravnatelj/ica	Godišnje
2.1	Organizacijska klima	Provoditi anonimno ispitivanje radnog opterećenja, ravnoteže privatnih i poslovnih obveza, karijernih prilika te sigurnosti i povjerenja u postupke.	Povjerenstvo	Od 2026.
2.2	Organizacija rada	Transparentno komunicirati mogućnosti fleksibilnog rada i dopusta; strukturirati povratak nakon duljeg dopusta te sastanke planirati u dogovorenim terminima.	Ravnatelj/ica; voditelji	Kontinuirano
3.1	Praćenje upravljačkih tijela	Godišnje pratiti i prikazivati sastav upravljačkih, savjetodavnih, uredničkih i projektnih tijela prema spolu, uz apsolutne brojeve i postotke.	Povjerenstvo	Godišnje
3.2	Transparentna imenovanja	Za rukovodeće, uredničke, mentorske i projektne uloge unaprijed utvrditi kriterije i dokumentirati odluku uzimajući u obzir načelo ravnopravnosti spolova.	Nadležna tijela	Kontinuirano
4.1	Natječaj i izbor	Standardizirati natječaje, kriterije i zapisnike te povjerenstva prije izbora upoznati s pravilima nepristranog vrednovanja.	Kadrovski i pravni poslovi; povjerenstva	Do kraja 2026.; zatim kontinuirano

9. SAŽETE MJERE ZA PROVEDBU – nastavak

Kod	Područje	Mjera i ključne aktivnosti	Nositelj	Rok
4.2	Razvoj i mentorstvo	Svim zaposlenicima omogućiti komunikaciju o karijernom razvoju, s osobitom pažnjom prema asistentima i višim asistentima	Ravnatelj/ica; voditelji; mentori	Kontinuirano
4.3	Jednak pristup prilikama	Godišnje analizirati pristup usavršavanju, konferencijama, mobilnosti, projektnom vodstvu, autorstvu, uredničkim ulogama i napredovanju prema spolu i karijernoj fazi.	Povjerenstvo; voditelji	Godišnje
5.1	Praćenje projekata	Kod projektnih prijava poštovati načela ravnopravnosti spolova i jednakog postupanja.	Voditelji projekata	Kontinuirano
5.2	Metodološka podrška	Kada je relevantno i etički dopušteno, podatke prikazivati prema spolu te obrazložiti kategorije, ograničenja i zaštitu privatnosti; osigurati redovito osposobljavanje kroz metodološke radionice.	Znanstvene jedinice; etička tijela	Kontinuirano
6.1	Protokol i kanali	Uskladiti pravila o nultoj toleranciji prema uznemiravanju, seksualnom uznemiravanju, odmazdi i drugim oblicima neprihvatljivog ponašanja; imenovati najmanje jednu osposobljenu osobu za kontakt i najmanje jedan povjerljiv kanal.	Ravnatelj/ica; pravni poslovi	Do kraja 2027.
6.2	Prevenција i sigurnost	Najmanje jednom godišnje informirati zaposlenike o profesionalnim ograničenjima, prijavi i podršci te imati smjernice za terenski, putni i digitalni rad.	Povjerenstvo; zaštita na radu; voditelji projekata	Godišnje
6.3	Komunikacija i sudjelovanje	Objavljivati ključne dokumente na hrvatskom i engleskom jeziku te najmanje jednom godišnje omogućiti otvoreno savjetovanje i anonimno iznošenje prijedloga.	Povjerenstvo; komunikacije	Kontinuirano

10. STRUČNA I VANJSKA PODRŠKA

Povjerenstvo može predložiti angažiranje stručnjaka za ravnopravnost spolova, radno pravo, zaštitu dostojanstva, zaštitu osobnih podataka ili vrednovanje. Odluke, provedbu i praćenje i dalje izvršavaju nadležna tijela Instituta.

11. PREGLED USKLAĐENOSTI S NACIONALNIM I EUROPSKIM OKVIROM

Ovaj Plan ne preuzima nacionalne ciljeve mehanički, nego ih provodi u područjima koja Institut može izravno mijenjati i mjeriti. Usklađenost se prati na razini prioriteta, procesa i očekivanih ishoda.

Područje Plana Instituta	Povezanost s višim strateškim okvirom
Upravljanje, podaci i edukacija	Obzor Europa: formalna objava i potpis Plana, godišnji podaci i izvještavanje te osposobljavanje; Nacionalni plan: ciljevi 1. i 6.; Nacionalna razvojna strategija: jednake mogućnosti.
Ravnoteža privatnog i poslovnog života	Obzor Europa: work-life balance i organizacijska kultura; Nacionalni plan: položaj žena na tržištu rada i usklađivanje obveza.
Vodstvo i odlučivanje	Obzor Europa: ravnoteža žena i muškaraca u vodstvu; Nacionalni plan: povećanje zastupljenosti žena u odlučivanju.
Zapošljavanje i karijera	Obzor Europa: ravnopravnost u zapošljavanju i napredovanju; Nacionalni plan: tržište rada, zaštita dostojanstva i transparentnost.
Istraživačka kvaliteta i analiza	Obzor Europa: razmatranje spola u sadržaju istraživanja i inovacija kada je znanstveno relevantno; Nacionalni plan: kvalitetno i odgovorno uključivanje perspektive ravnopravnosti.
Zaštita dostojanstva i uznemiravanje	Obzor Europa: mjere protiv uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja; Nacionalni plan: prevencija nasilja i zaštita dostojanstva.
Komunikacija i sudjelovanje	Nacionalni plan: osviještenost o ravnopravnosti, komunikacija, praćenje i savjetovanje; EU strategija 2026. – 2030.: uključivanje ravnopravnosti u institucionalne procese.

Institut će nove smjernice i provedbene dokumente uključivati u okviru godišnjeg pregleda usklađenosti, bez čekanja isteka ovog Plana ako promjena zahtijeva raniju prilagodbu.

12. PRAĆENJE, IZVJEŠTAVANJE I VREDNOVANJE

12.1. Godišnji provedbeni ciklus

Razdoblje	Aktivnost
Siječanj – veljača	zaključenje podataka na dan 31.12.; provjera kvalitete, privatnosti i usporedivosti; analiza odstupanja.
Do 31. ožujka	usvajanje i objava dvojezičnog godišnjeg izvješća te plana korektivnih aktivnosti.
Travanj – lipanj	edukacije, savjetovanje zaposlenika i provedba prioriternih korektivnih mjera.
Srpanj – rujan	provjera provedbe mjera, analiza projekata i karijernih prilika, ažuriranje rizika.
Listopad – studeni	planiranje aktivnosti za sljedeću godinu.
Prosinac	završna provjera aktivnosti; referentni datum za godišnji skup podataka.

12.2. Sadržaj godišnjeg izvješća

- sažetak stanja i najvažnijih promjena;
- tablica pokazatelja s početnom, prethodnom, važećom i ciljanom vrijednošću;
- provedene mjere i odstupanja od plana;
- analiza zapošljavanja, napredovanja, vodstva, usavršavanja i projektnih prilika;
- agregirane informacije o prevenciji i postupanju u području uznemiravanja, bez podataka koji mogu identificirati osobe;
- rizici, prepreke, korektivne mjere, odgovorne osobe i rokovi;
- plan rada za sljedeću godinu.

12.3. Srednjoročno i završno vrednovanje

Srednjoročna revizija provodi se tijekom 2028. i obuhvaća analizu podataka 2026. – 2027., anonimnu anketu, strukturirano savjetovanje, pregled usklađenosti s novim nacionalnim dokumentima i procjenu provedivosti ciljeva. Upravno vijeće razmatra izvješće i donosi odluku o izmjenama ako su pokazatelji neprikladni, ciljevi nedovoljno ambiciozni ili mjere neučinkovite. Završno vrednovanje završava do 31. prosinca 2030. i izravno se koristi za izradu sljedećeg Plana.

12.4. Pravilo korektivnog djelovanja

Kada pokazatelj značajno odstupa od cilja ili se pojavi nepovoljan trend, godišnje izvješće mora navesti vjerojatni uzrok, potrebne dodatne podatke, odgovornu osobu, korektivnu mjeru i rok. Ako je definiciju nužno promijeniti, stara i nova metodologija prikazuju se usporedno koliko je moguće.

13. KOMUNIKACIJSKA STRATEGIJA

13.1. Komunikacijski ciljevi

- osigurati da svi zaposlenici razumiju ciljeve, prava, obveze i kanale podrške;
- transparentno prikazivati pokazatelje, mjere, rezultate i ograničenja podataka;
- povezati ravnopravnost spolova sa znanstvenom kvalitetom, radnim procesima i sigurnošću, a ne samo s formalnom usklađenošću;
- omogućiti dvosmjernu komunikaciju i osigurati transparentno postupanje po prijedlozima zaposlenika;
- ojačati vanjsku vidljivost Instituta kao odgovorne istraživačke organizacije.

13.2. Ciljane skupine i poruke

Ciljana skupina	Ključna poruka	Kanali
Svi zaposlenici	Plan uređuje konkretne postupke, prava, odgovornosti i mogućnosti sudjelovanja.	intranet/e-pošta, sastanci, edukacije, godišnje izvješće
Donositelji odluka i članovi povjerenstava	Ravnopravnost spolova je upravljačka odgovornost i dio kvalitete odlučivanja.	ciljana edukacija, kontrolne liste, izvješća
Istraživači i projektni timovi	Analiza razlika između spolova povećava relevantnost istraživanja kada je znanstveno opravdana.	metodološke radionice, projektni obrasci, konzultacije
Kandidati i vanjski suradnici	Institut primjenjuje transparentne kriterije, nultu toleranciju na uznemiravanje i jednake mogućnosti.	natječaji, ugovori, mrežna stranica, kodeksi
Akademski i opća javnost	Institut javno izvješćuje o ciljevima, mjerama i rezultatima.	mrežna stranica, publikacije, događanja, godišnje izvješće

13.3. Komunikacijski standardi

Ključni dokumenti objavljuju se na hrvatskom i engleskom jeziku. Materijali trebaju biti digitalno pristupačni, čitljivi i napisani jasnim jezikom. Komunikacija o prijavama i slučajevima nikada ne smije sadržavati podatke koji omogućuju identifikaciju. Porast prijava može značiti i veće povjerenje u sustav, a ne nužno narušavanje sigurnosti.

13.4. Godišnji komunikacijski kalendar

- prvo tromjesečje: objava godišnjeg izvješća i sažetka pokazatelja;
- drugo tromjesečje: edukacija i otvoreno savjetovanje;
- treće tromjesečje: metodološka aktivnost za istraživače i provjera projektnih praksi;
- četvrto tromjesečje: informiranje o zaštiti dostojanstva, kanalima prijave i planu aktivnosti za sljedeću godinu.

KLASA: 007-01/26-02/03

URBROJ: 03/01-26-1

Zagreb, 22. rujna 2026.

Predsjednik Upravnoga vijeća

prof. dr. sc. Mladen Vedriš

Ovaj Plan objavljen je na mrežnim stranicama Instituta dana 25. 09. 2026. i stupio je na snagu dana 28. 09. 2026. godine.

Ravnateljica

dr. sc. Marina Perić Kaselj