



HRVATSKI INSTITUT ZA POVIJEST

PLAN O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA (PRS)

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

Zagreb, 2022.

Na temelju članka 34. Statuta Hrvatskog instituta za povijest (u dalnjem tekstu: HIP) i članka 11. stavak 1. Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, br. 82/2008, 125/2011., 20/2012., 138/2012., 69/2017.), Upravno vijeće Hrvatskog instituta za povijest je na sjednici održanoj 10.svibnja 2022. godine donijelo

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA (PRS)

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

I REPUBLIKA HRVATSKA I EUROPSKA UNIJA

a) 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.

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.

b) 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 opskrbbi 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 radnika 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 usmjerjenja, 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 jednakе 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, mirovorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovrednost 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. 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, jednakе 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 svojeradnike i radnice. Obveza primjene rodno osjetljivog jezika podrazumijeva rodno osjetljive nazive radnih mjeseta te diplome kao i uklanjanje seksizama iz jezika. Izrazi koji se koriste u hrvatskim propisima, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednakno 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 jednakе 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 jednakne mogućnosti i prilike za žene i muškarce, i koji mijenja percepciju unatoč naslijedenim kulturnim faktorima, mentalitetu i običajima u našem društvu.

II OPĆENITE NAPOMENE

a) 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 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. Posljednjih godina žene su postigle značajan napredak osiguravši ostvarenje svojih prava, a profiliranje žena u određenim strukama pokazalo se izrazito korisnim za cijelokupnu 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.

b) 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 interseksijskim pristupima koji uzimaju u obzir druge čimbenike, poput etničke pripadnosti i/ili seksualne orientacije, 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 HRVATSKI INSTITUT ZA POVIJEST

a) HIP - ZATEČENO STANJE

Hrvatski institut za povijest osnovala je Republika Hrvatska s primarnom zadaćom obavljanja trajne znanstveno-istraživačke djelatnosti u polju povijesti. Prema Statutu Hrvatskoga instituta za povijest, osnovna je djelatnost Instituta znanstveni rad koji obuhvaća proučavanje povijesti hrvatskoga naroda te naroda Balkana i srednje Europe u razdoblju od srednjega vijeka do suvremenosti.

Svoju misiju Institut primarno ostvaruje: obavljanjem poslova trajne znanstveno-istraživačke djelatnosti, obavljanjem poslova znanstveno-istraživačke djelatnosti na ugovorenim projektima, obavljanjem poslova znanstveno-istraživačke djelatnosti na kolaborativnim znanstvenim programima.

Osim znanstveno-istraživačke djelatnosti, rad Instituta obuhvaća i pružanje istraživačkih i savjetničkih usluga; izradu stručnih elaborata i ekspertiza, suradnju s drugim srodnim institucijama i sveučilištima na području povjesne znanosti i nastave; izdavačku djelatnost; organiziranje kongresa, znanstvenih skupova, okruglih stolova i drugih oblika javnih predstavljanja svoga znanstvenog rada u javnosti; organizaciju bibliotečne, dokumentacijske i informacijske službe, koje su potrebne za znanstveno-istraživački rad; provođenje postupka izbora u znanstvena i suradnička zvanja u skladu sa Zakonom.

S tim u vezi, a obzirom na važnost teme ravnopravnosti spolova za moderno znanstveno istraživanje, i na značaj HIP-a u nacionalnom znanstvenom prostoru, jasna je važnost ove teme.

Na dan 31. prosinca 2021. godine utvrđeni su sljedeći relevantni podaci:

- Na HIP-u je ukupno zaposleno 81 osoba (63 zaposlenika u Institutu u Zagrebu i 18 zaposlenika u Podružnici u Slavonskom Brodu) i to 32 žena i 49 muškarca. Na znanstvenim radnim mjestima i radnom mjestu stručnog savjetnika radi ukupno 61 osoba.

Po radnim mjestima	Odjel za srednjovjekovnu povijest	Odjel za novovjekovnu povijest	Odjel za latinističku historiografiju	Odjel za hrvatsku povijest 19. st.	Odjel za suvremenu povijest	Podružniča	ukupno
znanstveni savjetnik II. izbor	1	1		2	1	1	6
Znanstveni savjetnik I. izbor	2	1		1		4	8
viši zn. suradnik	1	2		2	5	2	12
znanstveni suradnik	3	3	1	3	12	2	24
znanstveni novaci		4		1	2	2	9
stručni savjetnici							2
UKUPNO	7	11	1	9	20	11	59+2=61

- Upravno vijeće kao kolegijalno upravljačko tijelo koje uz ravnatelja upravlja HIP-om te vodi finansijsku i poslovnu politiku, u vrijeme donošenja ovog PRS-a, sastavljeno je od 2 muškarca i 3 žene, a predsjeda muškarac.
- U vrijeme donošenja ovog PRS-a Znanstvenim vijećem koje predstavlja vodeće stručno tijelo HIP-a predsjeda žena.
- Ravnatelj ima jednu pomoćnicu.

Na temelju ovih podataka može se donijeti sljedeći zaključak:

Na HIP-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.

b) INTERNI MEHANIZMI HIP-a SADA

Na HIP-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 HIP-a sadržane su odredbe koje imaju za cilj spriječiti diskriminaciju i uznemiravanje, a jednakе 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.

Etički kodeks HIP-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 HIP-u se radni odnos zasniva, odnosno izbor na znanstveno radno mjesto obavlja na temelju javnog natječaja, kako bi se omogućila jednakost dostupnosti 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.

IV RAZVOJ POLITIKA HIP U PODRUČJU RODNE RAVNOPRAVNOSTI

a) CILJEVI

Dugoročni ciljevi HIP-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 primjerenoš 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 brigu 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*.¹

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

HIP 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 HIP-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.

Među zaposlenima na HIP-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 HIP-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 HIP-a. U tu svrhu otvorit će se posebna e mail adresa GEP@isp.hr putem koje će radnici HIP-a moći stupiti u kontakt s ovlaštenom osobom. U idućoj izmjeni relevantnih internih akata HIP-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 HIP-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 HIP-u, a koje bi tijelo započelo s razvojem HIP modela prilagođenog zahtjevima ravnopravnosti i usklađivanja radnopravnih obveza i privatnog života.

b) UMJESTO ZAKLJUČKA

Ravnopravnost spolova nije odviše česta tema na HIP-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 HIP-u 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 HIP-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, 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 HIP-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 HIP-a te će se po stupanju na snagu izraditi prijevod na engleski jezik.

HIP 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 Hrvatskog instituta za povijest.

KLASA: 041-01/22-04/01

URBROJ: 380-01-01-22-5

U Zagrebu, 10.05. 2022.
godine

Predsjednik Upravnog vijeća


dr.sc. Ante Nazor

Utvrđuje se da je Plan ravnopravnosti spolova (PRS) objavljen na oglasnoj ploči godine i
stupa na snagu.....2022. godine.

