



INSTITUT ZA FIZIKU

PLAN DJELOVANJA ZA PROMICANJE I USPOSTAVLJANJE
RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
2022-2026

SADRŽAJ

UVOD.....	3
PODRUČJE ZAPOSŁJAVANJA I RADA.....	6
Ljudski potencijali Instituta za fiziku.....	6
Politika zapošljavanja.....	12
Prava iz rada i uvjeti rada.....	12
POSTUPANJE U SLUČAJEVIMA SPOLNOG UZNEMIRAVANJA.....	13
PLAN DJELOVANJA ZA PROMICANJE SPOLNE I SVAKE DRUGE RAVNOPRAVNOSTI.....	13

UVOD

Ovim Planom djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova (dalje u tekstu: Plan) promiče se ravnopravnost žena i muškaraca u cilju postizanja pune ravnopravnosti na Institutu za fiziku. (dalje u tekstu: Institut)

Ovaj Plan djelovanja sastavljen je sukladno smjernicama Europske komisije iz Strategije za rodnu ravnopravnost 2022–2026, kao i Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017).

Plan se donosi na razdoblje od četiri godine temeljem analize u kojoj su prikupljeni podaci o mjerodavnim zakonskim i općim aktima koje Institut primjenjuje u svakodnevnom radu u području ravnopravnosti spolova, analize djelatnika Instituta prema spolu i njihovom sudjelovanju u nadzornim i upravljačkim tijelima. Institut za fiziku proveo je i posebnu analizu istraživačkog i znanstvenog osoblja prema spolu u cilju integracije spolne dimenzije u sadržaj istraživanja.

U cilju prikaza institucionalnog djelovanja u nastavku se daje pregled mjerodavnog prava RH i postojećih akata Instituta koji se odnose na ravnopravnost spolova i zabranu diskriminacije i koje Institut primjenjuje u svakodnevnim aktivnostima.

Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 29/18)

Svaka fizička i pravna osoba ima pravo na zaštitu svojih prava osobnosti pod pretpostavkama utvrđenim zakonom. Pod pravima osobnosti u smislu Zakona o obveznim odnosima razumijevaju se prava na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i dr.

Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije koje se odnose na diskriminaciju.

Zakon o ravnopravnosti spolova (82/08, 125/11, 20/12, 138/12, 69/17)

Rodna ravnopravnost spolova prema Zakonu o ravnopravnosti spolova znači da su muškarci i žene jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanja svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Diskriminacija na temelju spola (u daljnjem tekstu: diskriminacija) označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškarca i žene.

Zakonom o ravnopravnosti spolova zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog ili obiteljskog statusa. Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom. Zabranjuje se diskriminacija na temelju spolne orijentacije.

Zabranjuje se diskriminacija u odnosu na mogućnosti dobivanja i nabave roba kao i diskriminacija u pružanju i pristupu uslugama.

Zakon o ravnopravnosti spolova razlikuje uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koja ima za cilj ili koja stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju.

Zakon o radu (NN 93/04, 127/17, 98/19)

Zakonom o radu propisano je da poslodavac poduzima mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad i zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom.

Etički kodeks Instituta za fiziku

Etički kodeks Instituta sadrži moralna načela i načela profesionalne etike kojima se u svom profesionalnom i javnom djelovanju trebaju voditi svi znanstveni, stručni, administrativni i svi drugi zaposlenici Instituta. Prema temeljnim načelima i pravilima Etičkog kodeksa svaki zaposlenik Instituta treba se ponašati u skladu s načelom jednakosti i pravednosti na način koji

isključuje svaku diskriminaciju, zlostavljanje, uznemiravanje ili izrabljivanje. (*načelo jednakosti i pravednosti*)

Diskriminacija je prema Etičkom kodeksu svaki oblik neposredne i posredne diskriminacije temeljen na religiji, etničkoj i nacionalnoj pripadnosti, rasi, spolu, spolnoj orijentaciji, životnom stilu, imovinskom stanju, podrijetlu, obiteljskom i bračnom statusu, trudnoći, obiteljskim obvezama, životnoj dobi, invalidnosti, tjelesnom izgledu, političkom opredjeljenju i zdravstvenom stanju.

Etički kodeks zabranjuje svaku vrstu uznemiravanja. Spolno uznemiravanje je neprihvatljivo.

Pravilnik o radu Instituta za fiziku

Pravilnik o radu Instituta sadržava odredbe o zaštiti dostojanstva radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Uznemiravanje je prema Pravilniku o radu svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjer, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko nasljeđe, izražavanje ili spolna orijentacija, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizički neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo ponašanje.

Pravilnikom o radu Instituta štite se prava trudnica, roditelja i posvojitelja u svezi s korištenjem tih prava za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada i skraćenom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta u razvoju.

Ovdje treba posebno naglasiti da se temeljem odredbi Zakona o ravnopravnosti spolova posebne mjere kojima se osigurava stvarna ravnopravnost muškaraca i žene, kao i mjere koje su usmjerene zaštiti žena, osobito u vezi s trudnoćom i materinstvom ne smatraju diskriminacijom.

PODRUČJE ZAPOŠLJAVANJA I RADA

Ljudski potencijali Instituta za fiziku

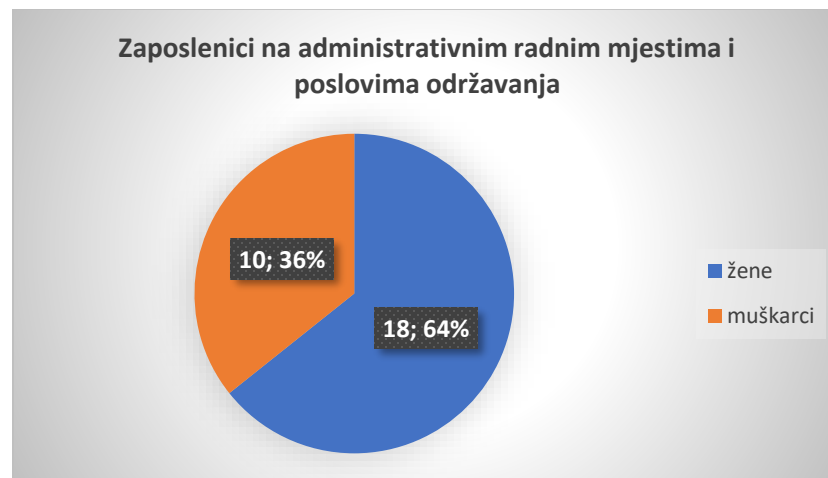
Ovaj Plan djelovanja za promicanje ravnopravnosti spolova temelji se na analizama koje je proveo Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove Instituta za fiziku. Prikupljeni i analizirani podaci su razvrstani prema spolu kako bi se temeljem rezultata istih u fazi planiranja mogle definirati jasne mjere za provođenje aktivnosti i veće osviještenosti u području ravnopravnosti spolova. Provedene analize pokazale su da je udio žena u ukupnom broju zaposlenih djelatnika je 35%, dok je udio žena u ukupnom broju zaposlenih djelatnika na znanstvenim i suradničkim radnim mjestima 21%. Institut za fiziku proveo je i analizu udjela žena u administrativnim poslovima koja radna mjesta uključuju pravne, kadrovske i opće poslove, poslove na projektima, financijama i javnoj nabavi, kao i poslove održavanja Instituta. Udio žena u ukupnom broju zaposlenih na tim poslovima je 64%.



Slika 1



Slika 2



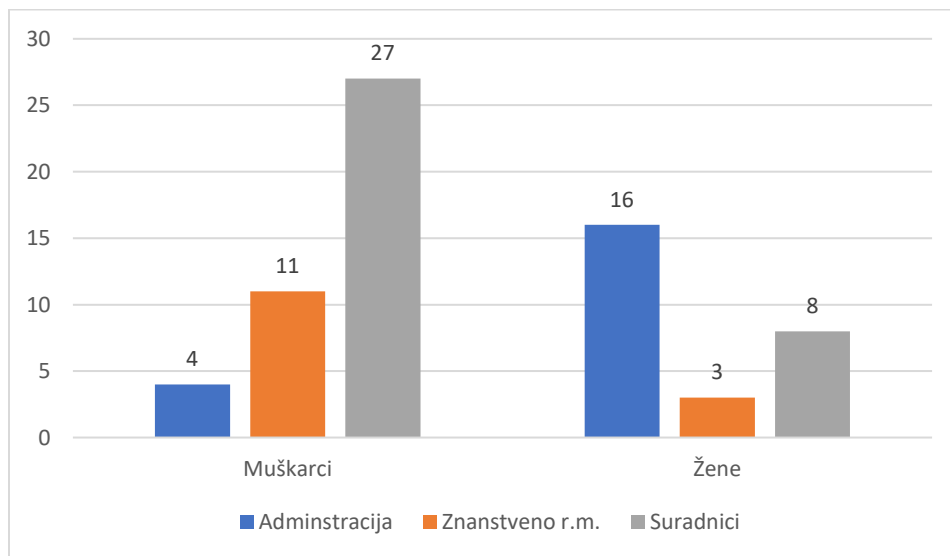
Slika 3

ZAPOŠLJAVANJA NA INSTITUTU ZA FIZIKU 2018-2022



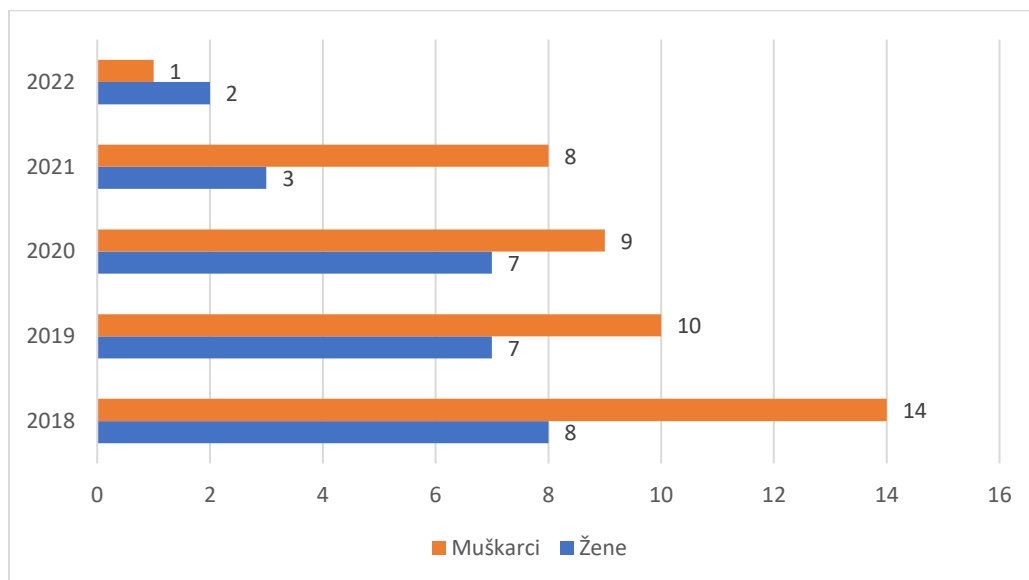
Slika 3

ZAPOŠLJAVANJE NA INSTITUTU OD 2018. DO 2022. PREMA VRSTI RADNIH MJESTA I SPOLU



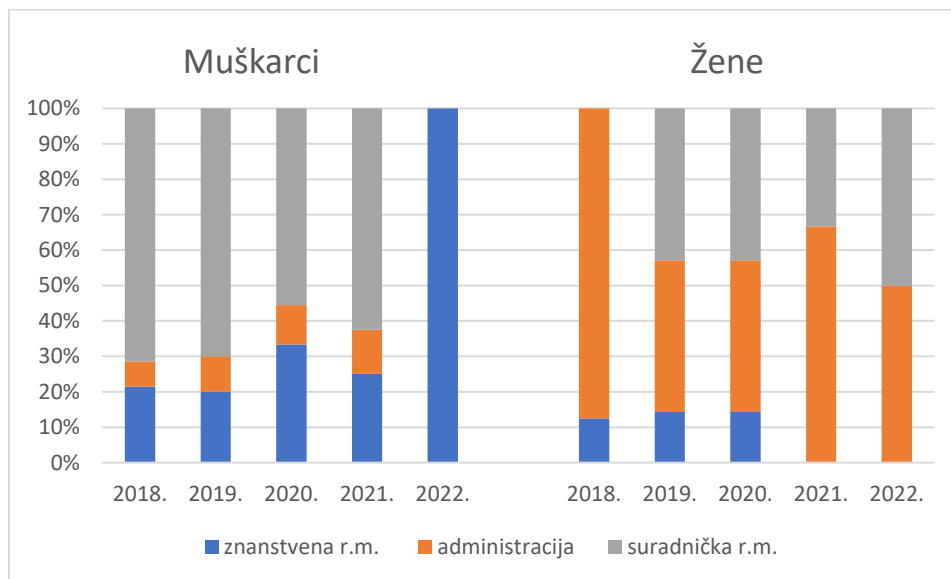
Slika 4

ZAPOŠLJAVANJA PO GODINAMA I SPOLU



Slika 5

ZAPOŠLJAVANJE PO GODINAMA I VRSTAMA RADNIH MJESTA



Slika 6

Temeljem Statuta Instituta za fiziku kao i Pravilnika o načinu i radu Instituta definirana su tijela koja na Institutu za fiziku donose odluke o redovnom poslovanju i organizaciji rada. To su Upravno

vijeće, ravnatelj, Ured ravnatelja kojeg čine ravnatelj i dva pomoćnika iz redova znanstvenih radnih mjesta, i Znanstveno vijeće. Statutom Instituta za fiziku definirane su ustrojbene jedinice Instituta koje se sastoje od odsjeka i grupa kojima upravljaju pročelnici/ce odsjeka i voditelji/ce grupa. Osim odsjeka i grupa, na Institutu su formirana i dva administrativna odjela kojima upravljaju rukovoditelji/ice.

Upravno vijeće Instituta je tijelo koje upravlja Institutom, vodi financijsku i poslovnu politiku te odlučuje o raspolaganju imovinom veće vrijednosti. Tri člana/ice Upravnog vijeća su imenovani od strane resornog ministarstva, dok su dva člana/ice djelatnici Instituta. Za ravnatelja/ica Instituta može biti imenovana osoba koja ispunjava opće zakonske uvjete i uvjet da je istaknuti znanstvenik/ca izabran u zvanje viši znanstvenik suradnik/ca ili više s međunarodnim ugledom i iskustvom vođenja znanstvenih projekata te iskustvom u upravljanju ljudskim potencijalima. Ravnatelj/ica instituta bira se temeljem javnog natječaja na koji se mogu javiti sve osobe bez obzira na spol.

Ured ravnatelja je ustrojvena jedinica Instituta koja se sastoji od ravnatelja/ice i dva pomoćnika/ce koje ravnatelj imenuje iz redova znanstvenika/ca Instituta.

Znanstveno vijeće Instituta je stručno vijeće koje čine znanstvenici/ce Instituta i dva predstavnika/ce zaposlenika na suradničkim radnim mjestima. Sve djelatnice koje su izabrane na znanstvena radna mjesta članice su Znanstvenog vijeća, i aktivno sudjeluju u odlučivanju Znanstvenog vijeća kao i u povjerenstvima imenovanim od strane vijeća.

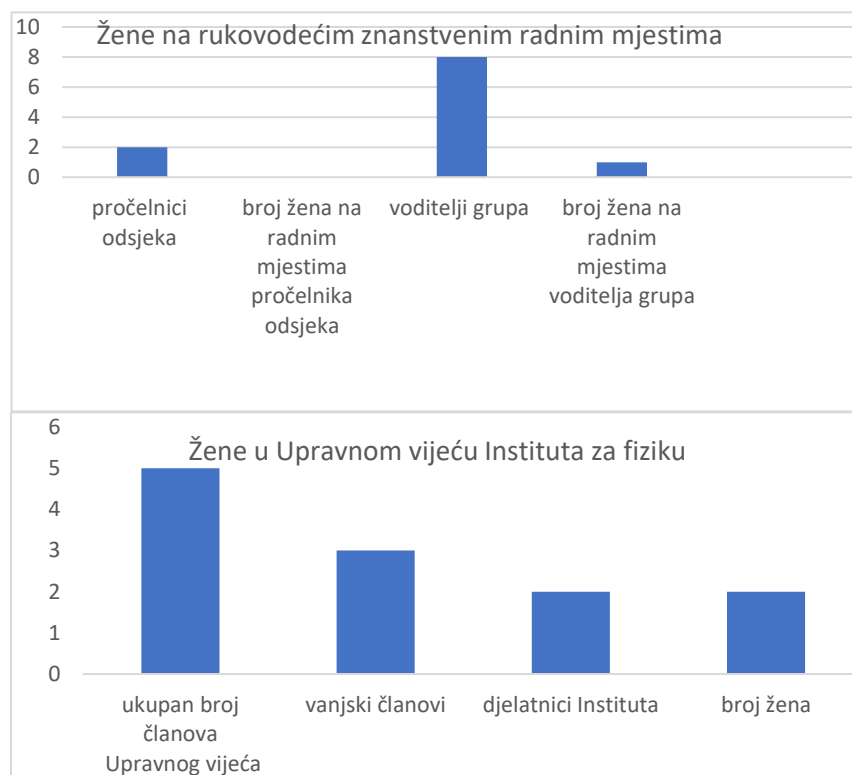
U nastavku se prikazuju podaci koji su prikupljeni za potrebe analize:



Slika 7



Slika 8



Slika 9

Politika zapošljavanja

Znanstveno vijeće Instituta zajedno s Odjelom za pravne, kadrovske i opće poslove aktivno provodi politiku zapošljavanja. Znanstveno vijeće Instituta provodi postupke izbora i reizbora na znanstvena radna mjesta i postupke izbora na suradnička radna mjesta. Uvjeti i postupak izbora i reizbora na znanstvena i suradnička radna mjesta definirani su Statutom Instituta. Znanstveno vijeće Instituta provodi i izbore kandidata u stručna zvanja i radna mjesta prema jasnim i transparentno definiranim uvjetima za izbor. Zapošljavanje na administrativna radna mjesta provode se prema odredbama Zakona o radu i kolektivnih ugovora.

Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove Instituta za fiziku koji je zadužen za provođenje politike ljudskih potencijala, aktivno primjenjuje načela transparentnosti, jednakosti i nediskriminacije. Natječaji za radna mjesta se objavljuju u službenom oglasniku RH, dnevnim novinama, nacionalnim i europskim portalima za zapošljavanje kao i internetskim stranicama Instituta. Svi uvjeti za zapošljavanje definirani su općim aktima Instituta koji su javno objavljeni i na taj način vidljivi svim potencijalnim kandidatima bez obzira na spol. Osim toga, Institut za fiziku posebno naglašava i ističe natječajne odredbe koje su vezane uz diskriminatorne elemente, te se na natječaje koje objavljuje Institut za fiziku mogu javiti oba spola. Također, pri oglašavanju ne koristi izričaje koje uzrokuju ili bi mogli uzrokovati diskriminaciju na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa i orijentacije.

Prava iz rada i uvjeti rada

Radni odnosi na Institutu uređeni su pravilima o radu koji uređuju plaće, organizaciju rada, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za djelatnike Instituta. Institut za fiziku provodi odredbe kolektivnih ugovora. U postupcima donošenja općih akata Instituta kojima se uređuju pitanja koja su važna za položaj svih djelatnika Institut se redovito savjetuje s radničkim vijećem čime se omogućuje transparentno djelovanje u području prava iz radnih odnosa i uvjeti rada za sve djelatnike jednako.

U odnosu na prava roditelja, posvojitelja/ica, privremeno nesposobnih djelatnika/ca Institut bez razlike u spolu primjenjuje mjere propisane zakonom i općim aktima Instituta. Svi djelatnici/ce unutar navedenih kategorija koriste mjere jednako bez obzira na spol.

Sve propisane mjere zaštite objavljene su na internetskim i intranetskim stranicama instituta i dostupne su svim djelatnicima/cama. Osim toga, djelatnici/ce Instituta koji su zaduženi za provedbu mjera svakodnevno savjetuju sve djelatnike/ce o mogućnostima korištenja materijalnih i drugih prava koji su definirani kolektivnim ugovorima i zakonskim propisima.

Načelo primjene jednakosti plaća u javnim službama definirano je zakonom i primjenjuje se na sve djelatnike Instituta.

POSTUPANJE U SLUČAJEVIMA SPOLNOG UZNEMIRAVANJA

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja definirane su zakonom i općim aktima Instituta. Institut za fiziku imenovao je osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezano uz zaštitu dostojanstva. Upravo je imenovana osoba odgovorna osoba Instituta koja je prema radnopravnim zakonskim odredbama ovlaštena zaprimati, ispitati i rješavati pritužbe djelatnike, te se prema podacima dobivenim u postupku ponašati kao prema tajnim podacima s posebnom pažnjom. Pored toga imenovana osoba dužna je postupati u kratkim rokovima na koji način se nastoji u što kraćem roku u potpunosti zaštititi žrtvu i pomoći joj primjenom mjera za sprječavanje uznemiravanja. Etički kodeks Instituta, a kako je uvodno citirano, diskriminaciju i uznemiravanje definira kao neprihvatljiva ponašanja. Zaštitu od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja prema etičkom kodeksu također osigurava odgovorna osoba Instituta koja je imenovana za rješavanja pritužbi uz zaštitu dostojanstva.

PLAN DJELOVANJA ZA PROMICANJE SPOLNE I SVAKE DRUGE RAVNOPRAVNOSTI

Temeljem provedene analize koja je prikazana gore Institut za fiziku će u području ljudskih potencijala provesti sljedeće mjere:

PLAN MJERA

1. Imenovanje Povjerenstva za praćenje i provedbu spolne i svake druge ravnopravnosti na Institutu

Ciljevi mjere:

- jačanje svijesti djelatnika o važnosti spolne i svake druge ravnopravnosti na Institutu
- jačanje nediskriminacijske i kulture ravnopravnosti na Institutu

Vremenski okvir provedbe mjere:

- imenovanje Povjerenstva 2022. g.
- djelovanje Povjerenstva u razdoblju od 2022. g do 2025. g.
- Izvještaj Povjerenstva Znanstvenom vijeću o provedenim aktivnostima 2025.g.

Odgovorna tijela na Institutu:

- Ured ravnatelja
- Znanstveno vijeće

Planirane mjere:

- osnivanje tijela koje će kontinuirano pratiti implementaciju spolne i svake druge ravnopravnosti na Institutu za fiziku
- podnošenje Izvještaja o provedenim aktivnostima

Pokazatelji Instituta za fiziku:

- uspostava tijela koje će redovito pratiti stanje u području spolne i svake druge ravnopravnosti na Institutu, te o tome redovito izvještavati odgovorna tijela Instituta. Povjerenstvo će pratiti provedbu predviđenih mjera i predlagati druge aktivnosti u cilju jačanja nediskriminacijske kulture i kulture ravnopravnosti na Institutu
- podnošenje Izvještaja Znanstvenom vijeću Instituta o provedenim radnjama 2025. g.

2. Jačanje vidljivosti i osiguranje pristupa informacijama svim djelatnicima u području mjera kojima se osiguravaju prava iz rada, uvjeti zaštite na radu, zapošljavanja i napredovanja

Ciljevi mjere:

- približavanje informacija vezanih uz prava iz rada i uvjeta rada svim djelatnicima radi usklađenja privatnog i poslovnog života
- osiguranje jednakih prava svim djelatnicima
- komunikacija s djelatnicima
- omogućavanje djelatnicima da u svakom trenutku na jednostavan način dođu do svih podataka iz područja rada, zaštite na radu i zapošljavanju

Vremenski okvir provedbe mjere:

- 2022. g. do 2025.g.

Planirane aktivnosti:

- 2022. g. radionica o spolnoj i svakoj drugoj ravnopravnosti i važnosti nediskriminacijskih odredba prema Horizon Europe
- 2022. g. revizija postojećih podataka na internetskim i intranetskim stranicama Instituta i tehnička priprema za objavu podataka
- 2023. g. implementacija svih podataka potrebnih radi jačanja vidljivosti i osiguranja pristupa informacijama u području prava iz rada, uvjeta zaštite na radu, zapošljavanja i napredovanja

Odgovorna tijela:

- Ured ravnatelja
- Odjel za projektne aktivnosti i financije
- Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove
- Tehničke službe

Pokazatelji Instituta za fiziku:

- radionica na kojoj će djelatnici upoznati s pitanjima spolne i svake druge ravnopravnosti prema i nediskriminacijskim načelima prema Horizon Europe
- izrada platforme za objavu podataka koja će omogućiti svim djelatnicima da su u svakom trenutku upoznati s pravima koje ostvaruju u području rada, zaštite na radu i zapošljavanju kako bi lakše uskladili privatni i poslovni život
- omogućavanje djelatnicima da u svakom trenutku na jednostavan način dođu do svih podataka iz područja rada, zaštite na radu i zapošljavanju

3. Privlačenje znanstvenica i istraživačica na Institut za fiziku

Ciljevi mjere:

- postaviti temeljna načela za privlačenje znanstvenica i mladih istraživačica na Institut za fiziku
- dugoročna mjera za privlačenje znanstvenica i mladih istraživačica na rad na Institut za fiziku
- veći udio znanstvenica i istraživačica u području istraživanja i razvoja

Vremenski okvir:

2022. g. – 2025. g.

Planirane aktivnosti:

- 2022. g. provođenje ankete među znanstvenicama i istraživačicama koja anketa će imati za cilj analizu stanja na Institutu vezano uz diskriminaciju i spolnu ravnopravnost u području uvjeta rada, napredovanja, zapošljavanja, kao i prijedloga za bolje uvjete rada
- 2023. g. izrada Strategije za privlačenje znanstvenica i mladih istraživačica na Institut za fiziku
- 2024. g. do 2025 g. praćenje provedbe Strategije za privlačenje znanstvenica i mladih istraživačica na Institut za fiziku

Odgovorna tijela:

- Znanstveno vijeće
- Ravnatelj

Pokazatelji Instituta za fiziku:

Izrada Strategije za privlačenje znanstvenica i mladih istraživačica na Institutu za fiziku

4. Jačanje položaja znanstvenica i istraživačica u upravljačkim tijelima

Ciljevi mjere:

- poticanje znanstvenica i mladih istraživačica na rad u upravljačkim tijelima
- profesionalni razvoj znanstvenica i istraživačica u području upravljačkog menagementa
- jačanje položaja istraživačica u istraživanju i razvoju
- pružanje podrške mladim istraživačicama i znanstvenicama u profesionalnom napredovanju

Vremenski okvir:

2022. g. - 2025.g.

Planirane aktivnosti:

- 2022 g. imenovanje Povjerenstva za jačanje znanstvenica i istraživačica u upravljačkim tijelima
- 2023. g izrada Strategije za jačanje znanstvenica i istraživačica u upravljačkim tijelima
- 2024. g praćenje provedbe Strategije za jačanje znanstvenica i istraživačica na Institutu
- 2025. g podnošenje Izvješća Znanstvenom vijeće, ravnatelju i Upravnom vijeću o provedenim aktivnostima

Odgovorna tijela:

- Znanstveno vijeće
- Povjerenstvo za jačanje znanstvenica i istraživačica u upravljačkim tijelima
- Ravnatelj

Pokazatelji Instituta za fiziku:

- radionice koje će održati članice imenovanog povjerenstva i mentorice
- Izvješće Znanstvenom vijeću, ravnatelju i Upravnog vijeću Instituta

5. Spolna neutralnost u dokumentima Instituta za fiziku

Ciljevi mjere:

- jednakost muškog i ženskog spola u pravnim i ostalim dokumentima Instituta

Vremenski okvir:

2022. g.- 2024.g.

Planirane aktivnosti:

- revizija postojećih dokumenata i sastav prijedloga izmjene tekstova u cilju spolne neutralnosti
- unošenje odredbi o spolnoj neutralnosti u sve dokumente Instituta

Odgovorno tijelo:

- Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove
- Ravnatelj

Pokazatelji Instituta za fiziku:

- izmjena postojećih i donošenje novih dokumenta Instituta s ciljem unošenja spolno neutralnih odredbi
- objava na internetskim i intranetskim stranicama

6. Povreda dostojanstva (uznemiravanje, spolno uznemiravanje, mobbing...)

Ciljeve mjere:

- prevencija i upoznavanje djelatnika s uznemiravanjem, diskriminacijom, seksualnim uznemiravanjem i ostalim oblicima povrede dostojanstva
- upoznavanje djelatnika s oblicima pravne zaštite od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja
- aktivnosti službenika za zaštitu dostojanstva radnika na Institutu

Vremenski okvir:

2022.g. -2024. g.

Planirane aktivnosti:

2022.g.- radionica na temu prevencija i upoznavanje djelatnika s pojmom uznemiravanja, diskriminacijom, seksualnim uznemiravanjem i ostalim oblicima povrede dostojanstva

2023.g. – radionica na temu pravna zaštita od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja

2024.g.- radionica na temu službenika za zaštitu dostojanstva radnika

Odgovorna tijela:

- Odjel za pravne, kadrovske i opće poslove
- Ravnatelj

Pokazatelji:

- održavanje planiranih radionica

U Zagrebu, 25.04.2022.

Predsjednik Upravnog vijeća:

izv. prof.dr.sc. Matko Glunčić

Ovaj Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova objavljen je na oglasnoj ploči Instituta dana 26.04.2022. i stupa na snagu 04.05.2022.

Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske izdalo je odobrenje na ovaj Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova dana 09.06.2022.