



**Plan rodne ravnopravnosti za
razdoblje od 2022. do 2026.
godine Hrvatskog
veterinarskog instituta**

Sadržaj

1 Svrha „Plana rodne ravnopravnosti“ Hrvatskog veterinarskog instituta.....	3
2 Opći podatci o zaposlenima na Hrvatskom veterinarskom institutu.....	4
2.1. Podatci o zaposlenicima i zaposlenicama Hrvatskog veterinarskog instituta.....	4
2.2. Upravne, predstojničke i voditeljske pozicije	6
2.3. Predstavnici/Predstavnice Znanstvenog vijeća i znanstvena radna mjesta	7
2.4. Aktivni projekti	8
2.5. Broj objavljenih radova prema autorima i vrsti publikacije.....	9
2.6. Novozaposlene osobe	10
2.7. Zaključak o stanju rodne ravnopravnosti u posljednjih pet godina te trenutnom stanju	12
3. Institucionalna podrška jednakosti te implementiranje zaključaka dobivenih iz „Plana rodne ravnopravnosti“	13
3.1. Ravnopravnost u vodećim i rukovodećim pozicijama	13
3.2. Ravnopravnost u prilikama: Znanstveno vijeće, znanstvena radna mjesta i znanstvena zvanja... 15	
3.3. Ravnopravnost u aktivnim projektima i broju objavljenih radova.....	17
3.4. Poticanje ravnomjernoga zapošljavanja te ravnopravnosti u odnosu na sveukupnu zaposlenost19	
3.5. Promicanje rodne osviještenosti i senzibilnosti kroz komunikaciju te edukacijske programe.....	21
4. Konačni zaključci o stanju rodne ravnopravnosti u Hrvatskom veterinarskom institutu te očekivanjima za „Plan rodne ravnopravnosti“	23

1 Svrha „Plana rodne ravnopravnosti“ Hrvatskog veterinarskog instituta

Hrvatski veterinarski institut (HVI) je ustanova s dugom tradicijom te od osnivanja 1933. godine slovi kao jedna od najstručnijih veterinarskih institucija u Republici Hrvatskoj. Svojim znanstvenim i stručno-dijagnostičko-analitičkim znanjima HVI unapređuje kvalitetu života i sigurnost životinja, ali i ljudi. Zbog navedenih informacija i zbog činjenice da je HVI drugi najveći znanstveni institut u Republici Hrvatskoj ima posebnu obavezu promovirati i poticati moderne vrijednosti suvremenog europskog društva. Jedna od tih vrijednosti je definitivno i rodna ravnopravnost te jednakost spolova. Navedene vrijednosti omogućuju svim građanima ravnopravnost u prilikama i mogućnosti da svojim sposobnostima, znanjem i zalaganjem pozitivno utječu na osobni razvoj, razvoj mjesta zaposlenja, ali i društva u cjelini. Svrha "Plana rodne ravnopravnosti" za razdoblje 2022. - 2026. je donošenje mjera za postizanje rodne ravnopravnosti na HVI kako bi svi znanstvenici/ce, stručni djelatnici/ce i ostali zaposlenici/ce bili u rodnoj ravnopravnosti. Takva praksa omogućuje konstruktivnu, produktivnu i pravednu radnu atmosferu.

Navodima da postoje razlike između spola i roda te prema definiciji Regionalnog ureda Svjetske zdravstvene organizacije za Europu se spol opisuje kao karakteristike koje su biološki definirane, dok se rod temelji na društveno konstruiranim značajkama. Organizacija prepoznaje da postoje varijacije u načinu na koji ljudi doživljavaju rod na temelju samopercepcije i izražavanja te kako se ponašaju.

Republika Hrvatska, kao jedna od 27 članica Europske unije ima ustavnu i zakonsku obavezu osiguravati da se navedena ravnopravnost stvarno i provodi. Osim toga, HVI surađuje s brojnim međunarodnim partnerima te osim što predstavlja domaće znanstvenike u inozemstvu, reprezentira svojim postupcima i odnos prema rodnoj ravnopravnosti. Stoga je, zbog svih prije spomenutih i istaknutih razloga HVI izradio „Plan rodne ravnopravnosti“ koji bi trebao služiti kao okvir djelovanja za razdoblje od 2022. do 2026. godine.

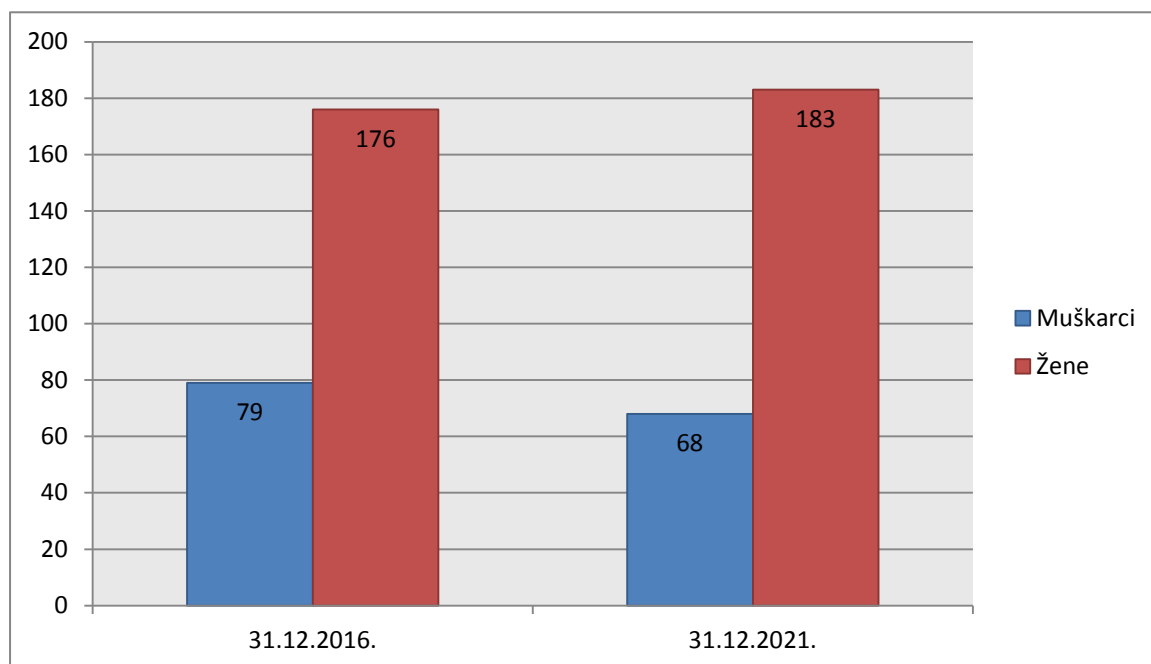
2 Opći podatci o zaposlenima na Hrvatskom veterinarskom institutu

Kako bismo adekvatno mogli pristupiti problematici rodne ravnopravnosti prvobitno moramo utvrditi aktualno stanje. Sadašnje stanje treba usporediti s prijašnjim stanjem kako bismo vidjeli kako se tijekom vremena mijenjao sastav spolova unutar Instituta. Nakon točnoga uvida u aktualno stanje možemo pravilno utjecati na pozitivne trendove koje želimo postići.

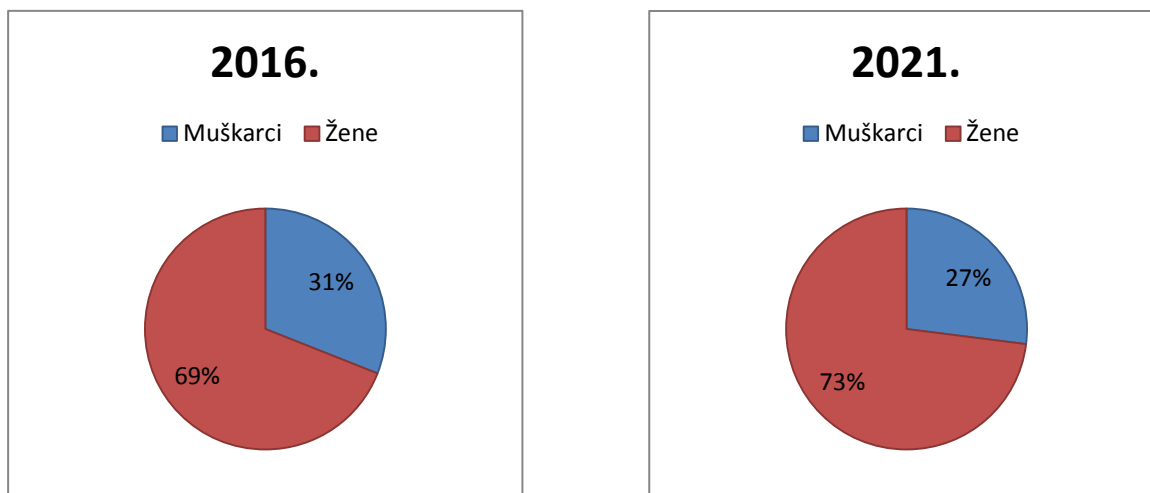
Sa svrhom utvrđivanja postojećeg stanja te unosa pozitivne promjene u sferi rodne ravnopravnosti komparativno prikazujemo statističke podatke zastupljenosti muškog i ženskog spola među zaposlenicima HVI-a od 31. prosinca 2016. i 31. prosinca 2021.

2.1. Podatci o zaposlenicima i zaposlenicama Hrvatskog veterinarskog instituta

- 31. prosinca 2016. godine: Sveukupni broj zaposlenika i zaposlenica je bio - 255
 - o Muškarci: 79
 - o Žene: 176
 - o Nebinarni: Nitko se nije izjasnio kao nebinarni spol
- 31. prosinca 2021. godine: Sveukupni broj zaposlenika i zaposlenica je bio - 251
 - o Muškarci: 68 zaposlenika
 - o Žene: 183 zaposlenica
 - o Nebinarni: Nitko se nije izjasnio kao nebinarni spol



Slika 1. Analiza zastupljenosti spolova među zaposlenicima HVI-a prikazana je u dvije vremenske točke. Od ukupno zaposlenih 255 u 2016. i 251 u 2021. nitko se nije izjasnio kao nebinarni spol



Slika 2. Omjera spolova među zaposlenicima HVI-a prikazana je u dvije vremenske točke. Od ukupno zaposlenih 255 u 2016. i 251 u 2021. nitko se nije izjasnio kao nebinarni spol

U prikazanim vremenski točkama uočava se neznatna promjena broja zaposlenika i zaposlenica. Analizom omjera zastupljenosti spolova uočava se povećanje postotka žena između 2016. i 2021. godine za 4%, za koliko je i smanjen postotak muškaraca. Stoga se jasno očitava da u kumulativnom zbroju zaposlenika i zaposlenica ima više zaposlenica nego zaposlenika te da postoji određena nejednakost prema rodnoj zastupljenosti. Samim time postoji potreba da se u „Planu rodne ravnopravnosti“ obrati pažnja na navedeni trend kako bi se moglo adekvatno reagirati te pravilnim i ujednačenim mjerama osigurati da u HVI-u bude zastupljena ravnopravnost spolova u svim segmentima.

Tablica 1. Prikaz svih zaposlenika prema stručnoj spremi, radnoj službi i spolu s 31. prosincom 2016. godine.

Stručne službe		Zaposlenici	Muškarci	Žene
	<i>Visoka stručna sprema</i>	115	36	79
	<i>Viša stručna sprema</i>	1	1	0
	<i>Srednja stručna sprema</i>	84	28	56
	<i>Niža stručna sprema</i>	6	0	6
Ukupno		206	65	141
Opće službe				
	<i>Viša stručna sprema</i>	10	6	4
	<i>Srednja stručna sprema</i>	19	5	14
	<i>Niža stručna sprema</i>	20	3	17
Ukupno		49	14	35
Sveukupno		255	79	176

Tablica 2. Prikaz svih zaposlenika prema stručnoj spremi, radnoj službi i spolu s 31. prosincom 2021. godine.

Stručne službe		Zaposlenici	Muškarci	Žene
	<i>Visoka stručna sprema</i>	113	29	84
	<i>Viša stručna sprema</i>	1	1	0
	<i>Srednja stručna sprema</i>	79	22	57
	<i>Niža stručna sprema</i>	5	0	5
Ukupno		198	52	146
Opće službe				
	<i>Viša stručna sprema</i>	10	7	3
	<i>Srednja stručna sprema</i>	23	7	16
	<i>Niža stručna sprema</i>	20	2	18
Ukupno		53	16	37
Sveukupno		251	68	183

Gornje dvije tablice nam daju prikaz svih zaposlenika prema stručnoj spremi, radnoj službi i spolu za 2016. i 2021. godinu. Kao što se može vidjeti iz priloženoga, najviše zaposlenih je u stručnim službama te se iz navedenih statističkih podataka najbolje vidi stručnost HVI-a, budući da čak 49 posto¹ od svih zaposlenika i zaposlenica ima visoku stručnu spremu (VSS). Daleko najveći postotak zaposlenika s VSS-om se nalazi u stručnim službama, što znači da znanstvenici i istraživači s VSS-om čine 45 posto² svih zaposlenih u HVI-u. Navedeni podatci nam isto tako govore da jezgru poslovanja čine osobe ženskog roda, što se očituje u većoj zastupljenosti u stručnim službama, posebice dijelu s VSS-om. Stoga će se sljedeće poglavlje dotaknuti problematike nedovoljne zastupljenosti ženskih osoba na rukovodećim pozicijama, iako čine osnovicu djelovanja HVI-a.

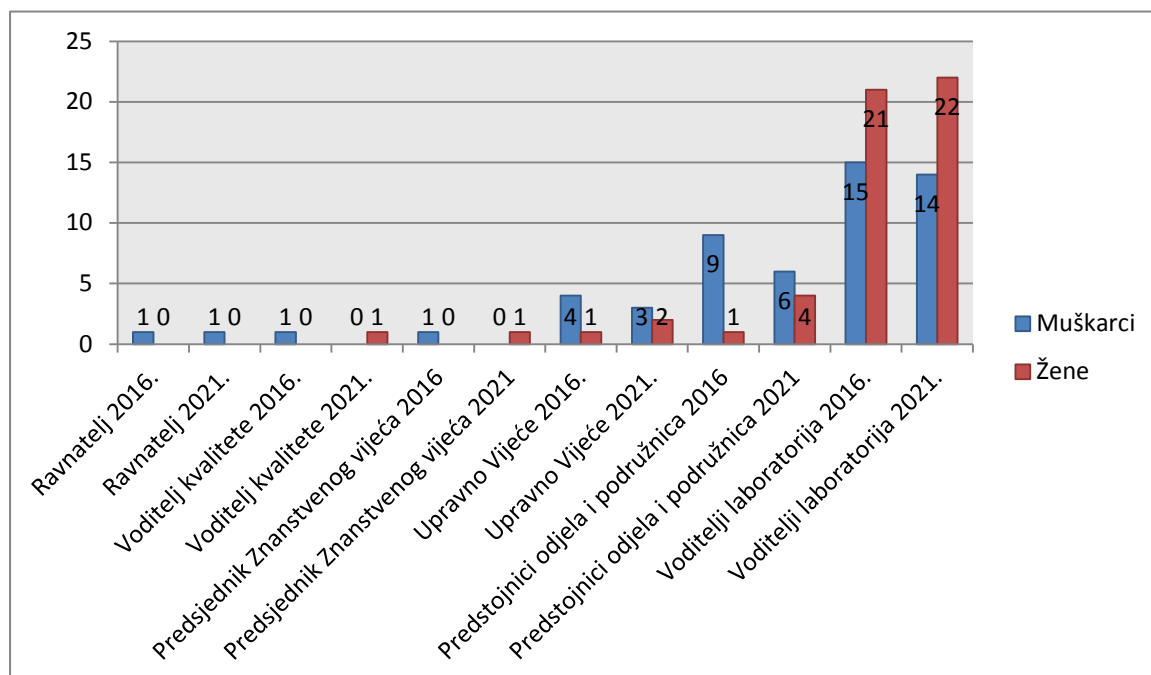
2.2. Upravne, predstojničke i voditeljske pozicije

Upravu Hrvatskog veterinarskog instituta čine ravnatelj/ca, voditelj/ica kvalitete, upravno vijeće i predsjednik/ca znanstvenog vijeća, a operativne funkcije na dnevnoj bazi izvršavaju predstojnici/predstojnice odjela i podružnica te voditelji/voditeljice laboratorija. Zbog upravljačkih ovlasti i važnosti navedenih pozicija zasebno prikazujemo trendove na upravljačkim pozicijama sa svrhom donošenja novog „Plana rodne ravnopravnosti“ za razdoblje 2022.-2026. godine koji će se temeljiti na detaljnoj analizi trendova zastupljenosti muškaraca i žena u prethodnih pet godina. U

¹ Postatak je jednak za 2016. i 2021. godinu

² Postatak je jednak za 2016. i 2021. godinu

ovom segmentu hijerarhije HVI-a zastupljenost prema spolovima se očituje temeljem podataka od 31. prosinca 2016. godine te podataka od 31. prosinca 2021. Godine kako slijedi:



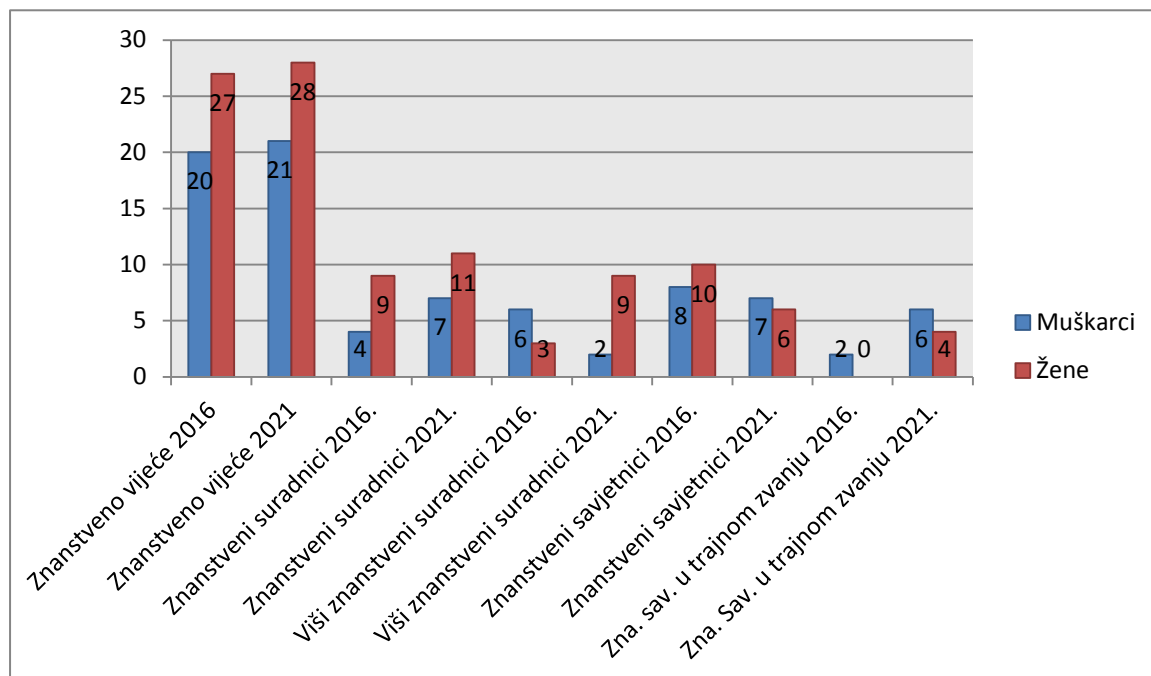
Slika 3. Upravne, predstojničke i voditeljske pozicije u 2016. i 2021. godini te njihova zastupljenost prema spolovima

Iz prikazanog grafa je uočljivo da postoji pozitivan trend povećanja osoba ženskog spola na upravnim i rukovodećim mjestima te se posebice ističe segment predstojnika/predstojnica odjela i podružnica. Navedeni pomaci su bitni, posebice kad se uzme u obzir prije navedeni postotak udjela zaposlenika i zaposlenica u HVI-u te se jasno uočava nesrazmjerno velik broj muškaraca u odnosu na žene na ključnim pozicijama. Ističemo da najbrojnija stavka, pozicija voditelja/voditeljica laboratorija, pokazuje pozitivan trend, ali iako je donekle optimalna po pitanju ravnopravnosti, postoji mjesta za dodatne pomake koje treba ostvariti. Sagledavajući sve navedeno zaključujemo da možemo s optimizmom gledati na razdoblje od 2022.-2026. godine zbog pozitivnih trendova, navedenih pokazatelja i učinjenoga napretka.

2.3. Predstavnici/predstavnice Znanstvenog vijeća i znanstvena radna mjesta

HVI je znanstvena ustanova i kao takva je obavezna imati uspostavljeno Znanstveno vijeće koje okuplja znanstvenike i znanstvenice unutar institucije. Kroz navedeno tijelo je moguće adekvatno zastupati interese te usvajati mišljenje znanstvenika i znanstvenica koji čine jezgru djelatnosti. Isto tako, poštujući zakone Republike Hrvatske i pravilnike HVI-a osobno napredovanje svakog zaposlenog znanstvenika se vrši izborom u viši stupanj znanstvenog zvanja, nakon što se za to

zadovolje traženi uvjeti. Stoga navedene pozicije čine okosnicu znanstvenoga djelovanja i čine temelje rada pa je od izrazite važnosti da ravnopravno i bez diskriminacije budu zastupljena oba spola.



Slika 4. Znanstveno vijeće i znanstvena radna mjesta u 2016. i 2021. godini te njihova zastupljenost prema spolovima

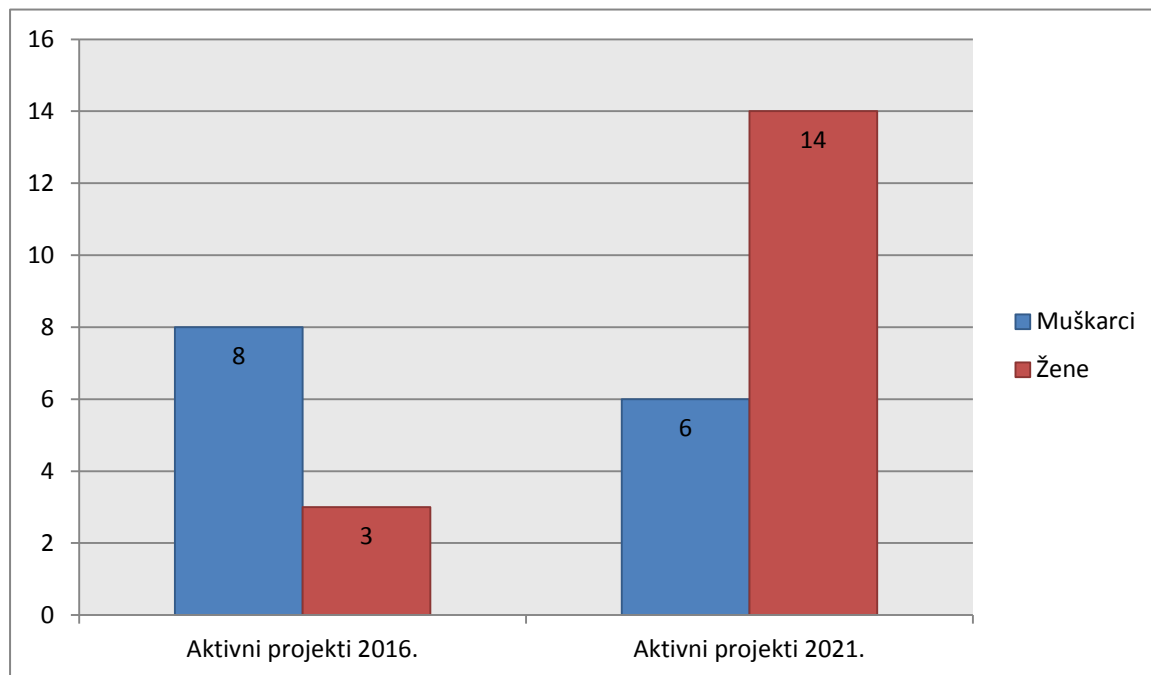
Segment Znanstvenog vijeća i znanstvenih radnih mjesta je najvećim dijelom ujednačen i u proteklih pet godina nije bilo previše oscilacija, pri čemu se posebice ističe jedino radna pozicija višega znanstvenoga suradnika. Iako je pozitivno imati ujednačenu zastupljenost muškaraca i žena, primarni faktor znanstvene djelatnosti mora biti stručnost. Stoga je stopa rodne zastupljenosti dobar pokazatelj da ne postoje ekstremne razlike koje bi mogle biti indikator diskriminacije, ali nije ključan dokaz ravnopravnosti u prilikama.

2.4. Aktivni projekti

Bitan aspekt funkcioniranja HVI-a te rada znanstvenika i znanstvenica su projekti koji osiguravaju sredstva, promiču suradnju te pospješuju istraživački razvoj. Zbog toga je od ključne važnosti da se promiče rodna ravnopravnost jer voditelji/voditeljice projekta stječu znanja, stručnost i sposobnost obnašati rukovodeće pozicije pošto se svojim vještinama mogu iskazati kao odgovorne osobe pod čijem se upravljanjem uspješno proveo prijavljeni projekt do svoga završetka.

Napominjemo da sve projekte nisu vodile osobe iz HVI-a jer je veliki broj navedenih projekta ostvaren u suradnji s međunarodnim i domaćim partnerima koji vode projekte. Isto tako treba istaknuti da je promijenjena sistematizacija za 2021. godinu te se u projekte ubraja i „Vođenje

internih projekata mladih istraživača HVI-a osigurani sredstvima MZO“ što nije bio slučaj 2016. godine.



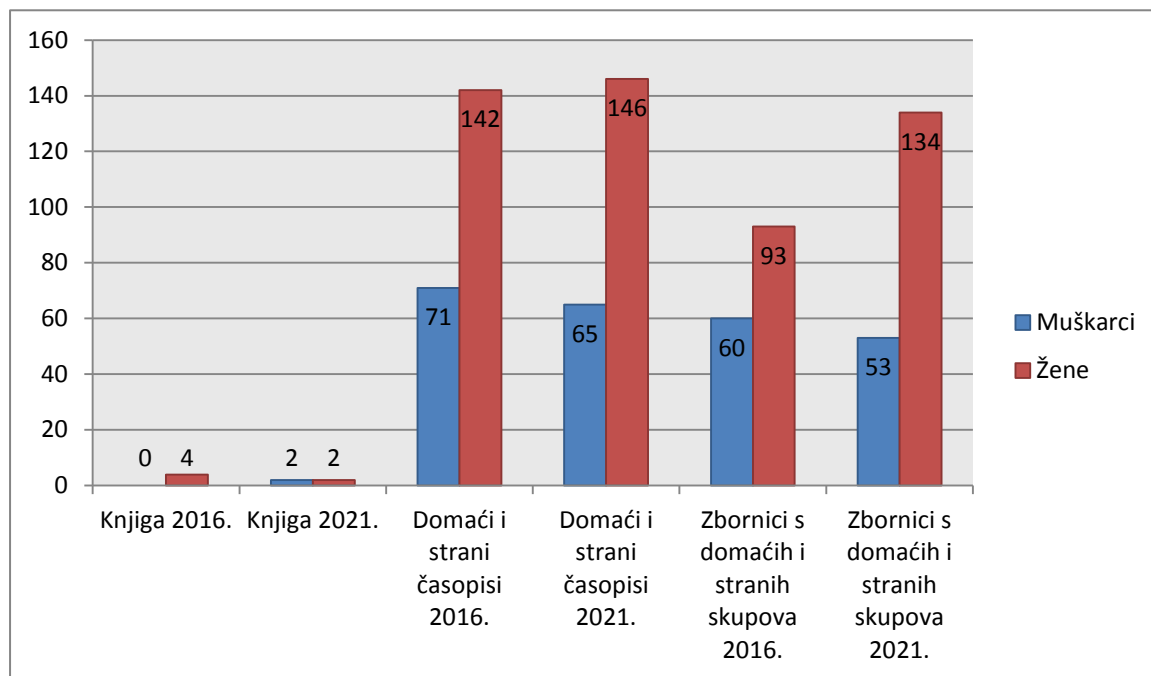
Slika 5. Aktivni projekti Hrvatskog veterinarskog instituta u 2016. i 2021. godini te njihova zastupljenost prema spolovima voditelja projekta

Iz podataka i tablica vidljivo je da su voditeljice premašile broj voditelja projekata te se tako uskladila zastupljenost osoba ženskog spola. Napominjemo da su nastale razlike u razdoblju od pet godina djelomice ostvarene zbog većeg broja projekata na kojima zaposlenici i zaposlenice sudjeluju, ali nemaju voditeljske pozicije. Isto tako, nova sistematizacija utječe na sveukupni zbroj projekata. Ipak, očigledan je pozitivan trend, za ženski spol, kako u znanstvenom i istraživačkom djelu, ali i po pitanjima ravnopravnosti, jednakosti i zastupljenosti, a sve navedeno čini okosnicu uspješnog djelovanja i funkcioniranja.

2.5. Broj objavljenih radova prema autorima i vrsti publikacije

Istraživački rad koji se provodi na Hrvatskom veterinarskom institutu ne bi bio potpun bez publicističke djelatnosti u okviru koje se znanstvena i stručna istraživanja objavljuju i doprinose stvaranju nacionalne i međunarodne prepoznatljivosti. Tako kolege iz domaće i međunarodne znanstvene zajednice mogu evaluirati, komentirati, diskutirati i referirati se na zaključke dobivene iz istraživanja. Objavljivanje znanstvenih radova i ostalih publikacija je od ključne važnosti za znanstveni proces. Stoga ovaj aspekt znanstveno-istraživačke djelatnosti ima posebno značenje, jer se jednakost i ravnopravnost spolova ne očituje samo u društvu Republike Hrvatske nego i u međunarodnom okruženju. Upravo je u međunarodnom okruženju bitno znanje i sposobnost jer se stručnost

dokazuje postignutim rezultatima dobivenih radom. Treba naglasiti da je bitno da moderno i civilizirano društvo promiče progresivne ideje gdje se svaka osoba valorizira prema svojim sposobnostima, a ne prema svojem spolu.



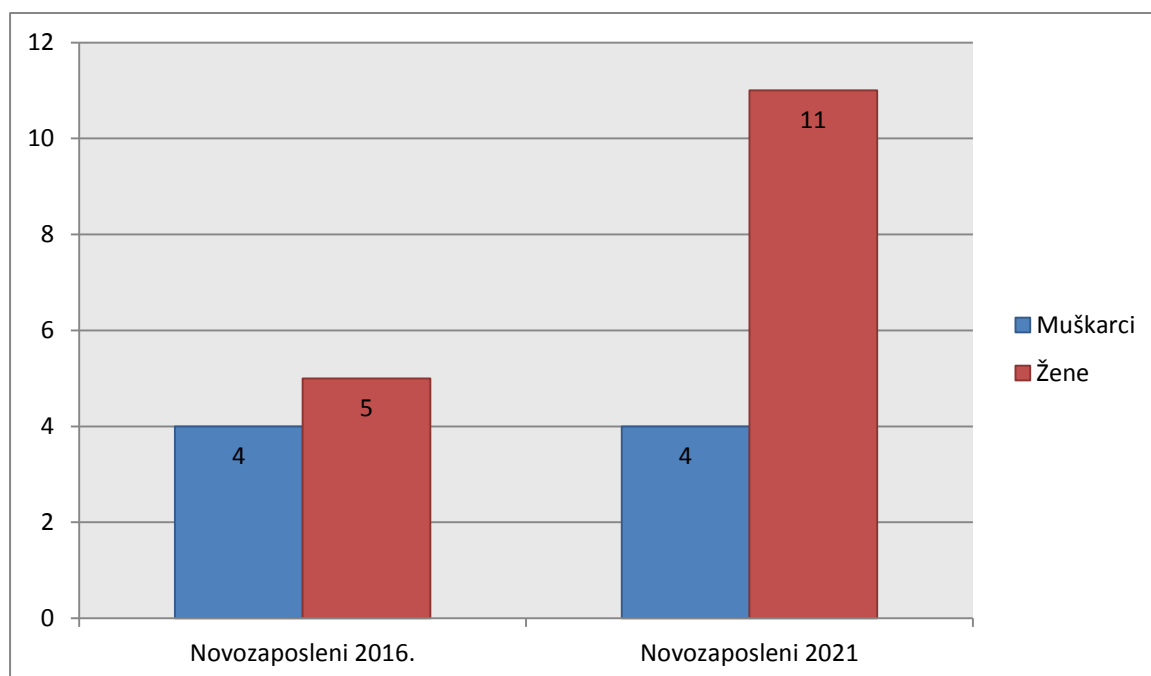
Slika 6. Zbroj publikacija gdje su znanstvenici i znanstvenice bili autori ili koautori prema navedenim kategorijama u 2016. i 2021. godini te njihova zastupljenost prema spolovima

Na temelju prikazanih podataka uočava se dominantna zastupljenost žena u publicističkoj djelatnosti koja također bilježi i porast ukupnog broja publikacija u razdoblju od prije pet godina, što je dosta impresivno, posebice ako se uzme u obzir negativni učinak pandemije izazvane virusom COVID-19. Pandemija je posebice utjecala na skupove i međunarodnu suradnju. Prikazani podatci (Slika 6) su u skladu s činjenicom da su žene najzastupljenije zaposlenice HVI-a, većinom na pozicijama voditeljica laboratorija i sukladno tome najviše provode istraživanja, a posljedično i publiciraju. Ovim Planom obuhvatit ćemo mjere koje će jednako potaknuti muškarce i žene na znanstvenu/stručnu produktivnost kako bi došlo do ravnopravnijeg odnosa.

2.6. Novozaposlene osobe

HVI provodi postupak zapošljavanja kao i veliki broj organizacija, tvrtki ili institucija. Kako bi bio održiv i u mogućnosti da kontinuirano realizira svakodnevnu djelatnost, potrebno je upošljavati mlade znanstvenike i znanstvenice koji su nakon višegodišnjih obuka i školovanja spremni implementirati stečena znanja. Stoga je pri zapošljavanju potrebno odabrati najbolji i najperspektivniji kadar koji će moći naslijediti starije kolege te nadalje doprinijeti znanstveno-istraživačkom radu kroz stečena nova znanja i vještine. Odabir novih zaposlenika mora proći

određene faze kako bi se osiguralo da znanje i zasluge predstavljaju najvažniju ulogu pri odabiru zaposlenika. Isto tako treba potaknuti sve potencijalne zaposlenike i zaposlenice da se prijave za zaposlenje bez straha da će biti diskriminirani ili da će na neki način biti neravnopravni ostalim kolegama i kolegicama.



Slika 7. Novozaposlene osobe na Hrvatskom veterinarskom institutu u 2016. i 2021. godini te njihova zastupljenost prema spolovima

Kao što smo i naveli, segment zaposlenja novih osoba je vrlo bitan. Očekuje se da će novi zaposlenici i zaposlenice biti produktivni članovi i članice HVI-a te da će provesti dugi niz godina u znanstveno-istraživačkoj djelatnosti. Stoga je od ključne važnosti da se odaberu odgovarajuće osobe. Imajući u vidu kratkoročne i dugoročne implikacije zapošljavanja nove osobe treba imati u vidu navedene informacije, ali se isto tako mora osigurati ravnopravnost u prilikama. Svakoj osobi se moraju osigurati jednaka prilika da pokaže svoje znanje i sposobnost, bez obzira na spol, a tim se načelom vodi HVI. Moramo napomenuti da postoje određena ograničenja i faktori na koje HVI ne može utjecati. Faktor koji najviše utječe na proces zapošljavanja, a ne ovisi o HVI-a su visoko-obrazovne ustanove (fakulteti) koji obrazuju potencijalni kadar. Iako ćemo u budućem poglavlju dodatno razraditi problematiku, bitno je znati da fakulteti koji su ključni za popunjavanje novih radnih mjesta bilježe trend većega upisa ženskih osoba u odnosu na muške. Samim time puno je više potencijalnih kandidatkinja u odnosu na kandidate koji se prijavljuju za rad u HVI-u. U 2021. godini zastupljenost žena među novozaposlenim osobama je izrazito naglašena. Ovakav trend je izravno uvjetovan zastupljenošću studentica na fakultetima u području biomedicine i prirodnih znanosti koji bilježe pozitivan trend u korist žena. Razlozi koji dovode do toga da fakultete iz područja biomedicine i

prirodnih znanosti češće upisuju žene su mnogobrojni i uvjetovani različitim socioekonomskim prilikama te su dijelom analizirani u poglavljima u nastavku dokumenta.

2.7. Zaključak o stanju rodne ravnopravnosti u posljednjih pet godina te trenutnom stanju

Temeljem prikazanoga, možemo zaključiti da se vidi trend napretka Hrvatskog veterinarskog instituta prema većoj rodnoj ravnopravnosti, jednakosti i zastupljenosti svih zaposlenika i zaposlenica. Približavamo se ključnom cilju da se ostvari puna ravnopravnost u prilikama, koju smo prepoznali kao cilj našega djelovanja. Prikazani podatci ukazuju na postojanje neravnomjerne zastupljenosti zaposlenika i zaposlenica HVI-a koji su, između ostaloga, i odraz širih socioekonomskih trendova. Pozitivne promjene u sferi rodne ravnopravnosti HVI bilježi u iznimno bitnom upravljačkom dijelu u kojemu se uočava pozitivan trend zastupljenosti žena na upravljačkim pozicijama i tijelima. Navedeno poboljšanje nikako ne znači da je posao promicanja jednakosti gotov te da je ostvarena razina ravnopravnosti koju bismo mogli nazvati u potpunosti zadovoljavajućom. Prikazani podatci pokazali su gdje nastaju razlike i poteškoće te ih je potrebno promišljenim planiranjem ispraviti.

3. Institucionalna podrška jednakosti te implementiranje zaključaka dobivenih iz „Plana rodne ravnopravnosti“

Kako bi se proveo „Plan rodne ravnopravnosti“ potrebno je da cijela institucija, u ovome slučaju HVI, radi na njegovoj provedbi odnosno implementaciji. Posebno važnu ulogu u tome procesu imaju upravljačke pozicije i tijela koja imaju odgovornost, mogućnost i sposobnost utjecati na provođenje „Plana rodne ravnopravnosti“. Ipak, ne smije se zaboraviti i izuzeti da je odgovornost svakoga pojedinca da djeluje u skladu sa zakonom, propisima i pozitivnim trendovima na opće dobro. Stoga zaključujemo da pokretačka snaga svakoga procesa mora dolaziti od najviših rukovodećih pozicija. Jedino se tako može organizirano i pravilno provoditi ključne reforme, ali bitno je da i ostatak institucije treba pratiti, podržati i poticati provođenje pozitivnih procesa, u ovome slučaju rodnu ravnopravnost. Od ključne važnosti je imati u vidu Članak 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije „U svim svojim aktivnostima Unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.“ Imajući sve to u vidu trebamo napraviti adekvatan „Plan rodne ravnopravnosti“ s kojim ćemo za razdoblje od 2022. do 2026. godine napraviti što je moguće veće pomake kako bi HVI postigao veću stopu ravnopravnosti i jednakosti.

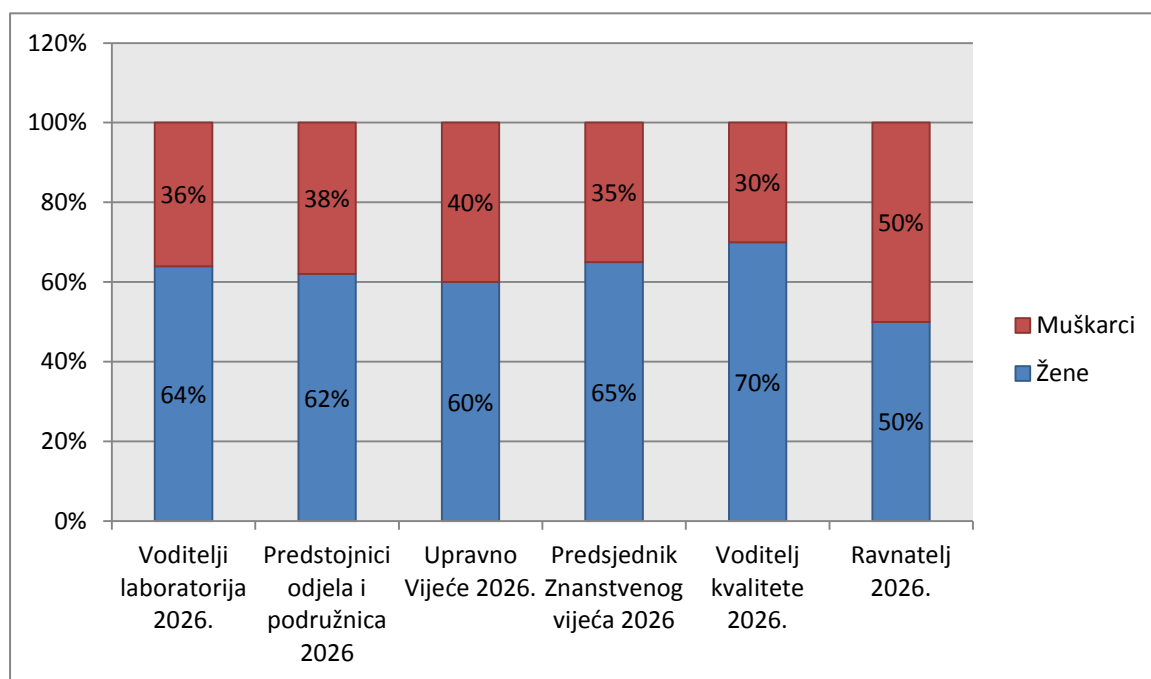
3.1. Ravnopravnost u vodećim i rukovodećim pozicijama

Cilj: Imajući u vidu podatke koje smo prezentirali o zastupljenosti spolova u vodećim i rukovodećim pozicijama, jasno se vidi da postoje određeni nesrazmjeri u ravnopravnosti i zastupljenosti spolova u određenim segmentima, posebice u vodećim i rukovodećim položajima. Stanje je još alarmantnije ako se uzme da je oko sedamdeset posto svih zaposlenika osoba ženskoga spola te da čine jezgru znanstvene djelatnosti. Takvo stanje percipiramo kao ključni problem s kojim se moramo suočiti kako bismo postigli rodnu ravnopravnost, ostvarili mjesto gdje svi imaju ravnopravnost u prilikama i kako bismo uklonili tzv. stakleni strop (*glass ceiling*)³. Iako smo utvrdili i potvrdili pozitivne trendove u zadnjih pet godina moramo raditi da se isti nastave kako bi se postigla optimalna razina jednakosti unutar upravljačkih pozicija.

Pokazatelji: Statistički podatci sami po sebi nisu detaljni pokazatelji te moramo biti oprezni na koji ih način interpretiramo kako ne bismo došli do krivih zaključaka koristeći točne podatke. Stoga moramo uzimati u obzir i podatke koje je često malo teže empirijski iskazati ili ih možda u ovome trenutku nemamo jer nije provedeno potrebno istraživanje. Ipak smatramo da se do neke mjere mogu postaviti mjerljivi rezultati kojima bismo trebali težiti. Kako bismo vizualizirali pokazatelje

³ Stakleni strop (*glass ceiling*) je metafora koja se koristi za predstavljanje nevidljive barijere koja sprječava da se određena demografska skupina (najčešće se izraz primjenjuje za žene) podigne iznad određene razine u hijerarhiji. Zbog toga su žene spriječene u napredovanju, posebno na upravljačke i rukovoditeljske pozicije.

prema kojima težimo i za koje vjerujemo da će se ostvariti implementacijom „Plana rodne ravnopravnosti“ generirali smo dolje navedenu tablicu. Tablica prikazuje kumulativni predviđeni postotak zastupljenosti spolova na navedenim funkcijama kroz period od 2022. do 2026. godine. Kako bismo mogli imati planirane mjerljive ishode, uzeli smo u obzir određene faktore, kao što su: ukupni omjer zaposlenika i zaposlenica, razlike nastale u rodnoj zastupljenosti kroz proteklih pet godina, trendove zapošljavanja i ciljane rezultate za ostvarivanje veće rodne ravnopravnosti. Vjerujemo da bi takvi rezultati ostvarili veću ravnopravnost i da bi se ostvarili pozitivni pomaci. Radi poštivanja uvjeta stručnosti i u želji za progresivnim pomacima ne smije se otići u krajnost zanemarujući pritom ostala načela kojima se rukovodi izrazito stručna institucija kao što je HVI. Kao što smo gore naznačili, osim statističkih pokazatelja, treba imati na umu i opću atmosferu zaposlenika i zaposlenica te da li se jednakost i ravnopravnost osjećaju na dnevnoj bazi, a ne samo da se ostvaraju pomoću popunjavanja kvota. Stoga trebamo imati u vidu i takve pokazatelje te razmotriti mogućnost empirijskog iskazivanja zadovoljstva zaposlenika rodnom ravnopravnošću, kako bi se zadani ciljevi ostvarili u svome maksimalnom obujmu.



Slika 8. Kumulativno⁴ predviđanje omjera rodne zastupljenosti za upravne, predstojničke i voditeljske pozicije kroz razdoblje od 2022. do 2026. godinu nakon provedenoga „Plana za rodnu ravnopravnost“

Mjere za postizanje rodne ravnopravnosti i implementacija: Kako bi se ostvarili zadani ciljevi, moraju se provesti određene mjere koje smo ovdje definirali. Isto je tako od presudne važnosti da se

⁴ Pod kumulativno podrazumijevamo da se zbroje sve osobe na određenoj poziciji kroz razdoblje od 2022. do 2026. godine pa se prema tome matematički izvede koji je postotak rodne zastupljenosti.

zna koje će funkcije provoditi navedene mjere i koja su tijela odgovorna za njihovo ostvarivanje. Osim navedenoga, bitno je znati i u kojem se vremenskom razdoblju planiraju provesti navedene mjere „Plana rodne ravnopravnosti“.

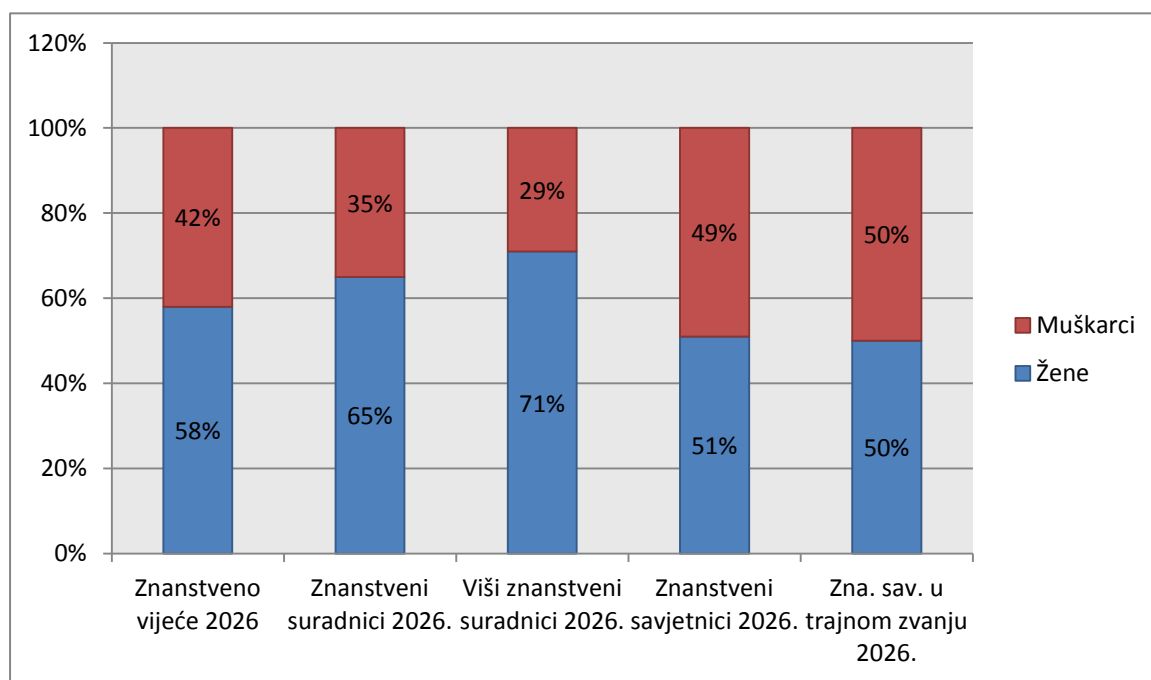
Tablica 3. Predviđene mjere „Plana rodne ravnopravnosti“, koje bi trebale služiti za ostvarivanje ciljeva po pitanju ravnopravnosti

Cilj	Mjere	Implementacija	Provedba
Definirana procedura koja će služiti kao osnovica djelovanja za ravnopravnost	Usklađivanje dokumentacije HVI-a s ciljem provedbe „Plana rodne ravnopravnosti“	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno vijeće	Do kraja 2023. godine
Povećanje internih kapaciteta osoblja pomoću edukacija od strane specijaliziranih organizacija za ravnopravnost	Povezivanje s ciljanim civilnim društvima, javnim i privatnim organizacijama s ciljem promicanja i provedbe „Plana rodne ravnopravnosti“ pomoću edukacija i primjera dobre prakse	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno vijeće; Predstojnici odjela; Voditelji laboratorija	Cijelo razdoblje provedbe: 2022.-2026. godina
Jačanje rodne ravnopravnosti na ključnim funkcijama unutar HVI-a	Uvažavanje rodne raznolikosti prilikom odabira i imenovanja za upravne, predstojničke i voditeljske pozicije HVI-a	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno vijeće	Cijelo razdoblje provedbe: 2022.-2026. godina
Uklanjanje staklenog stropa zbog kojega nastaju diskriminacije i neravnopravnost kod zaposlenika	Unaprjeđivanje zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama i poticanje atmosfere u kojem je otklonjen ‘stakleni strop’/ <i>glass ceiling</i>) zbog kojega nije moguće napredovati	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno vijeće	Cijelo razdoblje provedbe: 2022.-2026. godina
Kontinuirano prikupljanje podataka o ravnopravnosti s ciljem boljšeg razumijevanja stanja u HVI-u	Uvođenje postupaka kontinuiranog institucijskog istraživanja i prikupljanja relevantnih podataka o rodnoj ravnopravnosti za potrebe interne analize informacija i njihove primjene	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno vijeće; Ured za znanost	Minimalno jedanput na godišnjoj bazi

3.2. Ravnopravnost u prilikama: Znanstveno vijeće, znanstvena radna mjesta i znanstvena zvanja

Cilj: „Plan rodne ravnopravnosti“ sagledavamo u kontekstu raščlanjenih stavki koje imaju svoje posebnosti, s ciljem da nanajoptimalniji način pružimo odgovarajuća rješenja za navedene nedostatke u rodnoj jednakosti. Već smo naveli koji je značaj ove stavke te da je od ključne važnosti da se svi znanstvenici, znanstvenice, istraživači i istraživačice mogu osjećati jednako zastupljenim. Već smo prije utvrdili da je u ovom segmentu podjednaka zastupljenost muškaraca i žena, iako se može vidjeti da su na višim funkcijama zastupljenije osobe muškog spola. Stoga je cilj pružiti ravnopravnost u prilikama svim rodovima kroz sve razine napredovanja i hijerarhije u odnosu na cjelokupnu zaposlenost te ostvariti radno okruženje gdje svi imaju jednakost u prilikama.

Pokazatelji: U prijašnjem poglavlju smo naveli na koji način želimo pokazati da se događaju progresivne promjene, kako u popunjavanju mjesta, tako i u načinu razmišljanja gdje nema diskriminacije na temelju spola, što je i osnovica jedne moderne i europske države. Vizualno smo prikazali koliki kumulativan postotak zastupljenosti očekujemo kroz period od 2022. do 2026. godine u slijedećem grafikonu. I ovoga puta ističemo da brojke nisu jedino mjerilo postizanja željenje stope ravnopravnosti.



Slika 9. Kumulativna zastupljenost unutar Znanstvenog vijeće i znanstvenih radnih mjesta za razdoblje od 2022. do 2026. godinu nakon provedenoga „Plan rodne ravnopravnosti“

Mjere za postizanje rodne ravnopravnosti i implementacija: Kako bi se ostvarili zadani ciljevi, moraju se provesti određene mjere koje smo ovdje definirali. Isto tako, od presudne je važnosti navesti odgovorne funkcije i tijela odgovorna za implementaciju mjera. Osim navedenoga, bitno je znati i u kojem se vremenskom periodu planiraju provesti navedene mjere kako bi se moglo referirati na predviđeni raspored „Plana rodne ravnopravnosti“.

Tablica 4. Predviđene mjere „Plana rodne ravnopravnosti“, koje bi trebale služiti za ostvarivanje ciljeva po pitanju ravnopravnosti

Cilj	Mjere	Implementacija	Provedba
Definirana procedura koja će služiti kao osnovica djelovanja za ravnopravnost	Usklađivanje regulative Hrvatskog veterinarskog instituta s ciljem provedbe „Plana rodne ravnopravnosti“	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno vijeće	Do kraja 2023. godine
Povećanje internih kapaciteta osoblja pomoću edukacija od	Povezivanje s ciljanim civilnim društvima, javnim i privatnim organizacijama s ciljem promicanja i provedbe „Plana rodne	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno vijeće;	Cijelo razdoblje provedbe: 2022.-2026.

strane specijaliziranih organizacija za ravnopravnost	ravnopravnosti" pomoću edukacija i primjera dobre prakse	Predstojnici odjela; Voditelji laboratorija	godina
Uklanjanje staklenog stropa zbog kojega nastaju diskriminacije i neravnopravnost kod zaposlenika	Unaprjeđivanje zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama i poticanje atmosfere u kojem je otklonjen 'stakleni strop' / <i>glass ceiling</i>) zbog kojega nije moguće napredovati	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno Vijeće	Cijelo razdoblje provedbe: 2022.-2026. godina
Kontinuirano prikupljanje podataka o ravnopravnosti s ciljem boljega razumijevanja stanja u HVI-u	Uvođenje postupaka kontinuiranog institucijskog istraživanja i prikupljanja relevantnih podataka o rodnoj ravnopravnosti za potrebe internog analiziranje informacija i njihove primjene	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno Vijeće; Ured za znanost	Cijelo razdoblje provedbe: 2022.-2026. godina

3.3. Ravnopravnost u aktivnim projektima i broju objavljenih radova

Cilj: Primarni cilj HVI-a, kao i bilo koje druge znanstvene organizacije, je realizacija većeg broja kvalitetnih i stabilnih projekata koji će poticati znanstvenu djelatnost. Na taj način će se moći povećati broj objavljenih znanstvenih radova, njihov opseg te publikacijska djelatnost kroz koju će se prezentirati rezultati dobiveni istraživanjima. Treba imati na umu da količina projekata nije sama po sebi primarni faktor, nego se treba uzeti u obzir aspekte kao što su kvaliteta, opseg, vremensko razdoblje i ukupna vrijednost projekta, drugim riječima, kvaliteta. Slično vrijedi i za publicirane radove, koji mogu varirati po svome opsegu, sadržaju i složenosti samoga istraživanja. Imajući sve to u vidu nužno je da se i u ovome segmentu ostvari jednakost u prilikama. Ključno je da svaki znanstvenik i znanstvenica imaju jednake mogućnosti raditi i objavlјivati svoje radove, kao i voditi projekte. Stoga je od ključne važnosti ravnopravnost i nulta stopa na diskriminaciju. Moramo naglasiti da treba isto tako biti oprezan kako se analiziraju statistički podatci, jer svaki znanstvenik i znanstvenica nemaju isti tempo rada, duljinu projekta, opseg publikacija i razlikuje im se angažman na samim publikacijama. Zbog toga su moguće velike varijacije u statističkim podacima kada se sagledava rodna zastupljenost, jer se svakoj osobi pojedinačno omogućuje da se istakne i ostvari svojim radom zadane rezultate. Isto tako na sama istraživanja znaju utjecati i vanjski utjecaji kao što je pandemija izazvana virusom COVID-19, čime se otežava održavanje konferencija i sličnih oblika suradnje te razmjena informacija. Kako se ne bi donijelo pogrešne zaključke iz činjeničnih podataka potrebno je sagledati naprijed navedene informacije.

Pokazatelji: Nastavno na gore spomenute specifičnosti projektnih aktivnosti i publicističke djelatnosti rezultati mogu varirati, ali se nadamo će se nastaviti pozitivan trend publiciranja većeg broja radova te da će se zadržati pozitivan progresivni trend ravnomjerne zastupljenosti. Stoga dio aktivnosti ove stavke, kao što su prijava projekta, pisanje znanstvenih članaka i znanstveno istraživanje nije sastavni dio „Plana rodne ravnopravnosti“, jer se u njemu ne govori o

organizacijskoj, istraživačkoj i znanstvenoj djelatnosti. Ipak, može se pozitivno utjecati na aspekt poticanja znanstvenika i znanstvenica da prijavljuju projekte te da pišu i objavljuju publikacije imajući u obzir rodnu ravnopravnost i uključenost spolova u sve gore navedene aktivnosti.

Mjere za postizanje rodne ravnopravnosti i implementacija: Kako bi se ostvarili zadani ciljevi, moraju se provesti određene mjere koje smo ovim putem definirali. Isto tako od presudne je važnosti da se zna koje će funkcije provoditi navedene mjere i koja su tijela odgovorna za realizaciju. Osim navedenoga, bitno je znati i u kojem se vremenskom periodu planiraju provesti navedene mjere kako bi se moglo referirati na predviđeni raspored „Plana rodne ravnopravnosti“.

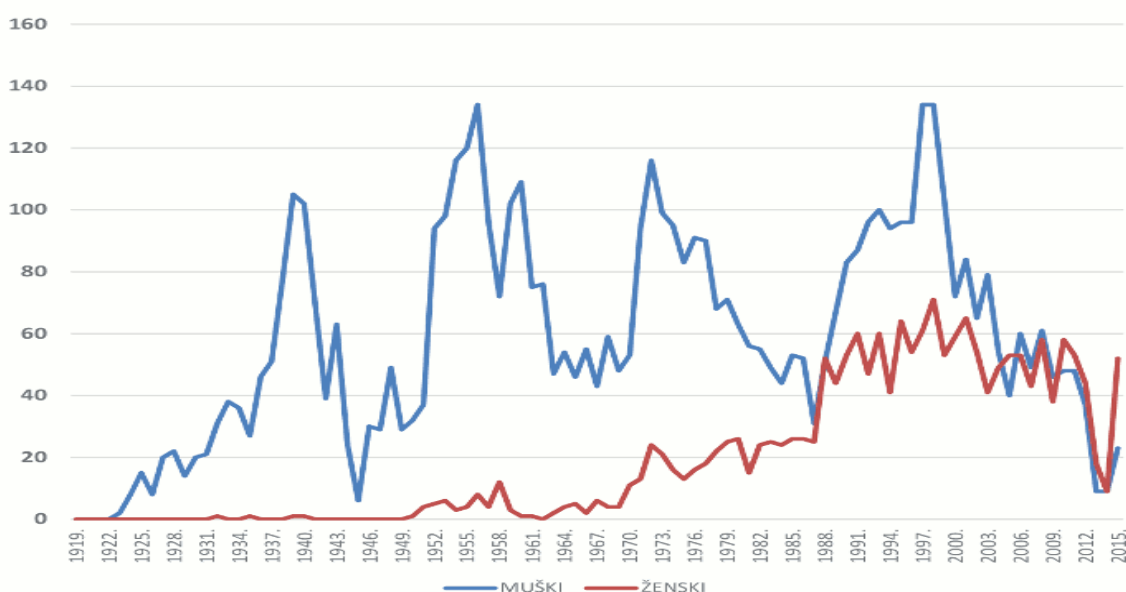
Tablica 5. Predviđene mjere „Plana rodne ravnopravnosti“, koje bi trebale služiti za ostvarivanje ciljeva po pitanju ravnopravnosti

Cilj	Mjere	Implementacija	Provedba
Osiguranje rodne ravnopravnosti kroz podizanje stručnih kapaciteta zaposlenika i zaposlenica HVI-a	Informiranje o pozivima i poticanje na prijavu projekata svim zaposlenicima u znanstvenom i suradničkom zvanju, pomoću potpore institucije, posebice Ureda za znanost, kako bi se povećao broj projekata i osoba koje sudjeluju na njima	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno Vijeće; Predstojnici odjela; Voditelji laboratorija; Ured za znanost	Do kraja 2023. godine
Podizanje kompetencija novozaposlenih VSS djelatnika/ca te uklanjanje prepreka na početku njihove znanstvene karijere	Suradnja zaposlenika i zaposlenica s voditeljima i voditeljicama laboratorija kako bi se kroz savjetovanje s njima i mentorima maksimalizirala produktivnost i učinkovitost svih znanstvenika i znanstvenica, posebice sa zvanjem znanstveni suradnik	Predstojnici odjela; Voditelji laboratorija; Ured za znanost Novozaposleni VSS djelatnici/e	Cijelo razdoblje provedbe: 2022.-2026. godina
Osiguranje rodne ravnopravnosti kroz podizanju stručnih kapaciteta zaposlenika i zaposlenica HVI-a	Poticanje zaposlenika i zaposlenica na provedbu istraživačkog i stručnog rada iz kojega proizlaze znanstvene i stručne publikacije	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno Vijeće; Predstojnici odjela; Voditelji laboratorija; Ured za znanost	Do kraja 2023. godine
Osiguranje rodne ravnopravnosti kroz podizanje stručnih kapaciteta zaposlenika i zaposlenica HVI-a	Odavanje priznanja za najproduktivnijeg (broj, kvaliteta i ostvareni doprinos) znanstvenika i znanstvenica, te najproduktivnijeg stručnjaka / stručnjakinju	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno Vijeće; Predstojnici odjela; Voditelji laboratorija; Ured za znanost	Do kraja 2023. godine
Podizanje kompetencija novozaposlenih VSS djelatnika/ca te uklanjanje prepreka na početku njihove znanstvene karijere	Poticanje unutarinstitucijskog umrežavanja zaposlenika i zaposlenica s ciljem stvaranja multidisciplinarnih znanstvenih i stručnih timova	Predstojnici odjela; Voditelji laboratorija; Ured za znanost Novozaposleni VSS djelatnici/e	Cijelo razdoblje provedbe: 2022.-2026. godina
Kontinuirano	Uvođenje postupaka kontinuiranog	Ravnatelj;	Cijelo

prikupljanje podataka o ravnopravnosti s ciljem boljšeg razumijevanja stanja u HVI-u	institucijskog istraživanja i prikupljanja relevantnih podataka o rodnoj ravnopravnosti za potrebe internog analiziranja informacija i njihove primjene	Upravno vijeće; Znanstveno Vijeće; Ured za znanost	razdoblje provedbe: 2022.-2026. godina
--	---	--	---

3.4. Poticanje ravnomjernoga zapošljavanja te ravnopravnosti u odnosu na sveukupnu zaposlenost

Cilj: Cilj ove stavke je pospješiti opću jednakost spolova te osigurati ravnomjernu zastupljenost zaposlenika i zaposlenica u HVI-u. Ova je stavka izrazito bitna jer se unutar nje primjećuju najveće razlike, a trend u posljednjih pet godina ukazuje na to da se razlike povećavaju još i više. Kao što smo gore pokazali raste broj žena u odnosu na muškarce te se isto tako povećava broj zaposlenih žena u odnosu na muškarce, čime će se samo dodatno povećati razlike. Stoga je cilj ovoga segmenta uvidjeti na koji način se trend može preokrenuti i na koji način se može potaknuti veća zastupljenost osoba muškog roda. Za razliku od nekih drugih stavki, ova se ističe po tome što na nju ne utječe samo unutarnja organizacija i odluke koje donosi HVI. Problematika razlike zastupljenosti se stvara već na fakultetima koji obrazuju kadrove osposobljene za zapošljavanje u HVI-u i činjenice da studije ovih usmjerenja općenito upisuje značajno veći broj žena nego muškarca.



Slika 10. Zastupljenost prema spolovima na studiju Veterinarskoga fakulteta Sveučilišta u Zagrebu kroz povijest do 2015. godine

Kao što možemo vidjeti iz tablice trendovi su se promijenili te je trenutni trend da značajno veći broj žena upisuje Veterinarski fakultet u Zagrebu, koji je glavni izvor novih zaposlenika u HVI-u. Posljedično, puno više žena dobiva zvanje doktora veterinarske medicine sa završetkom akademskog obrazovanja, a smanjuje se potencijalni muški kadar koji se može zaposliti. Zbog manjega udjela

zapošljavanja muškoga kadra, povećava se sveukupna razlika u ravnomjernoj rodnoj zastupljenosti. Isti trend se uočava i kod drugih fakulteta iz kojih HVI crpi potencijalne kandidate za zaposlenje te ćemo pomoću službenih statističkih podataka⁵ navedeno i prikazati. Fakulteti koji pružaju najviše potencijalnih kandidata su: Veterinarski fakultet, Prehrambeno-biotehnološki fakultet, Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije i Prirodoslovno-matematički fakultet.

Tablica 6. Prikaz diplomiranja glavnih fakulteta s kojih se zapošljava za znanstvenu djelatnost na Hrvatskom veterinarskom institutu za 2019. i 2020. godinu

Fakultet	Godina diplomiranja	Ukupno	Muškarci	Žene
Veterinarski fakultet u Zagrebu	<i>Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2019.</i>	86	18	68
Veterinarski fakultet u Zagrebu	<i>Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2020.</i>	101	26	75
Prehrambeno-biotehnološki fakultet u Zagrebu	<i>Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2019.</i>	282	41	241
Prehrambeno-biotehnološki fakultet u Zagrebu	<i>Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2020.</i>	299	32	267
Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije u Zagrebu	<i>Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2019.</i>	252	71	181
Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije u Zagrebu	<i>Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2020.</i>	277	74	203
Prirodoslovno-matematički fakultet u Zagrebu	<i>Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2019.</i>	944	361	583
Prirodoslovno-matematički fakultet u Zagrebu	<i>Studenti koji su diplomirali/završili sveučilišni ili stručni studij u 2020.</i>	886	318	568

Kao što se zorno može vidjeti većina fakulteta koji obrazuju stručnjake pogodne za uključivanje u znanstveni rad u HVI-u imaju trend veće stope upisa i diplomiranja osoba ženskog roda. Stoga je HVI limitiran u odabiru kadrova zbog osobnih preferencija studenata koji biraju spomenute fakultete i naporima pojedinog fakulteta da privuče određene osobe.

⁵ Informacije su preuzete iz službenog dokumenta „Visoko obrazovanje 2019.“ i „Visoko obrazovanje 2020.“ napravljenih od strane Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske

Pokazatelji: Zbog navedenih informacija i podataka koje smo izložili nije realno očekivati da će se trendovi većega interesa osoba ženskog spola za studij veterine promijeniti ako se ne naprave određene akcije kako bi se to ostvarilo. Iako pri zapošljavanju HVI definitivno može dati svoj obol, najveći je doprinos samih fakulteta, čime bi oni trebali biti pokretačka snaga za promjene. Zbog toga u ovome „Planu rodne ravnopravnosti“ smatramo da trebamo usporiti navedene trendove, pokušati ih promijeniti i pokušati privući veći broj muških stručnjaka kako bi se postigla jednakomjerna zastupljenost rodova. Iz toga razloga ističemo sljedeću tablicu koja će poslužiti kao cilj kojemu se teži uz naglasak da sami statistički podatci nisu jedino mjerilo ravnopravnosti i jednakosti.

Mjere za postizanje rodne ravnopravnosti i implementacija: Kako bi se ostvarili zadani ciljevi, moraju se provesti određene mjere koje smo ovim putem definirali. Isto tako od presudne je važnosti da se zna koje će funkcije provoditi navedene mjere i koja su tijela odgovorna za njihovo ostvarenje. Osim navedenoga, bitno je znati i u kojem se vremenskom periodu planiraju provesti navedene mjere kako bi se moglo referirati na predviđeni raspored „Plana rodne ravnopravnosti“.

Tablica 7. Predviđene mjere „Plana rodne ravnopravnosti“, koje bi trebale služiti za ostvarivanje ciljeva po pitanju ravnopravnosti

Cilj	Mjere	Implementacija	Provedba
Povećanje interesa za rad u HVI-u i posljedično upisivanje fakulteta koji bi vodili ostvarenju toga cilja	Promoviranje HVI-a studentima i potencijalnim znanstvenicima	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno Vijeće; Predstojnici odjela; Voditelji laboratorija; Ured za znanost	Minimalno jedanput na godišnjoj bazi
Unaprijeđena vidljivost ravnopravnosti u prilikama koja se ostvaruju na HVI u provođenju znanstvenih aktivnosti	Promoviranje doprinosa rodne raznolikosti i ravnopravnosti u prilikama kod istraživačkih timovima i kvalitete istraživanja	Ravnatelj; Upravno vijeće; Predstojnici odjela; Voditelji laboratorija; Ured za znanost	Minimalno jedanput na godišnjoj bazi
Međuinstitucionalna suradnja s ciljem povećavanja rodne zastupljenosti	Suradnja s fakultetima u Republici Hrvatskoj po pitanju ravnopravnije zastupljenosti	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno Vijeće;	Minimalno jedanput na godišnjoj bazi

3.5. Promicanje rodne osviještenosti i senzibilnosti kroz komunikaciju te edukacijske programe

Cilj: Kao što smo u prijašnjim stavkama naznačili jednakost, ravnopravnost i jednaka zastupljenost je više od same statistike. Ravnopravnost se tiče aspekta kao što su svakodnevna komunikacija, osviještenost za problematiku rodne ravnopravnosti i nulta stopa za diskriminaciju na temelju spola.⁶

⁶ Ista nulta stopa za nasilje i diskriminaciju vrijedi i za svaku drugu vrstu diskriminacije, u ovome kontekstu se fokusiramo primarno na onu vezanu na temelju spola

Stoga je cilj HVI-a kroz „Plan rodne ravnopravnosti“ potaknuti pozitivne trendove kroz edukaciju zaposlenika i zaposlenica o nužnosti rodne jednakosti, ravnomjerne zastupljenosti i benefitima rodne raznolikosti. Isto tako potrebno je promijeniti paradigmu te način komunikacije te je iz toga razloga i potrebno pravilno koristiti pravilne rodove u sporazumijevanju i interakciji te se potiče takav način sporazumijevanja. Od ključne je važnosti da se ustalji ideja ravnopravnosti u prilikama, jer se napredak može ostvariti samo ako se omoguće jednake prilike svima da svojim radom i trudom ostvare rezultat. Stoga nam je cilj da se pomoću „Plana rodne ravnopravnosti“ ostvari zavidna razina standarda rodne ravnopravnosti koji će uzdići HVI kao instituciju koja prednjači u tom području

Pokazatelji: Kao što smo u prijašnjim stavkama spomenuli, navedeni aspekt rodne ravnopravnosti i jednakosti nije najlakše empirijski izmjeriti i dokazati, ali to ne znači da se na tome ne bi trebalo raditi i da ne bi trebalo postaviti neke pokazatelje pomoću kojih bi se mogao provjeriti napredak. Dobar način na koji se može provjeriti kako se zaposlenici i zaposlenice osjećaju su anonimne ankete s ciljanim pitanjima kako bi se dobili odgovarajući odgovori. Stoga bi kroz narednih pet godina, to jest za razdoblje 2022.-2026., trebalo uspostaviti godišnje ankete kojima bi se utvrdilo do koje mjere se zaposlenici u HVI-u osjećaju jednakima svojim kolegama i kolegicama, da li imaju ravnopravan položaj i jesu li jednako zastupljeni. Vjerujemo da većina kolega i kolegica dijele iste ciljeve za ostvarivanje rodne ravnopravnosti te da bi takve akcije bile pozitivno prihvaćene.

Mjere za postizanje rodne ravnopravnosti i implementacija: Kako bi se ostvarili zadani ciljevi, moraju se provesti određene mjere koje smo ovim putem definirali. Isto tako od presudne je važnosti da se zna koje će funkcije provoditi navedene mjere i koja su tijela odgovorna za njihovo ostvarenje. Osim navedenoga, bitno je znati i u kojem se vremenskom periodu planiraju provesti navedene mjere kako bi se moglo referirati na predviđeni raspored „Plana rodne ravnopravnosti“.

Tablica 8. Predviđene mjere „Plana rodne ravnopravnosti“, koje bi trebale služiti za ostvarivanje ciljeva po pitanju ravnopravnosti

Cilj	Mjere	Implementacija	Provedba
Povećanje senzibilnosti za pitanja rodne ravnopravnosti	Poticanje edukacije u području rodne ravnopravnosti i senzibilnosti prema navedenim pitanjima	Ravnatelj; Upravno vijeće; Znanstveno Vijeće	Minimalno jedanput godišnje
Postizanje ravnopravnosti u svakodnevnoj komunikaciji	Promoviranje progresivne komunikacije i pravilnog korištenja rodova	Ravnatelj; Upravno vijeće; Svi zaposlenici i zaposlenice HVI-a	Cijelo razdoblje provedbe: 2022.-2026. godina
Empirijski iskazati opći dojam zaposlenika/ ca po pitanju rodne ravnopravnosti	Provođenje godišnjih anketa s ciljem skupljanja adekvatnih i konkretnih podataka o percepciji rodne ravnopravnosti na Hrvatskom veterinarskom institutu	Ravnatelj; Upravno vijeće; Svi zaposlenici i zaposlenice HVI-a	Minimalno jedanput godišnje

4. Konačni zaključci o stanju rodne ravnopravnosti u Hrvatskom veterinarskom institutu te očekivanjima za „Plan rodne ravnopravnosti“

Kao što smo kroz iznesene podatke mogli vidjeti, u HVI-u se tijekom posljednjeg petogodišnjeg razdoblja (2016.-2021.) mogu uočiti značajni pozitivni pomaci po pitanju rodne ravnopravnosti i jednakosti. Za stabilno i pravilno funkcioniranje HVI-a bitno je da se jednakomjerno zastupaju spolovi, posebice stoga što 70 % svih zaposlenih čine osobe ženskog roda. Nastavno na rečeno, puno je bitnije da manjinski udio muškaraca ne zauzme dio upravljačkih i rukovodilačkih funkcija, što bi rezultiralo očiglednim nesrazmjerno manjim udjelom žena na ključnim pozicijama. Treba poticati progresivnu radnu atmosferu te nastojati da ne postoji učinak „staklenog stropa“ (*glass ceiling*) koji sprječava žene da napreduju i razvijaju svoju karijeru. Takva praksa šteti razvoju organizacije, utječe na smanjenu motivaciju, ali i omogućuje meritokraciju, jer se ne izabiru najbolji, to jest najbolje. Stoga smo raščlanili određene segmente funkcioniranja HVI-a kako bismo lakše uvidjeli s kojim se problemima moramo suočiti te da bi sukladno tome mogli proaktivno reagirati i napraviti plan za narednih pet godina. Vjerujemo da ćemo napraviti dodatne pomake imajući u vidu pomake koji su ostvareni u prethodnom petogodišnjem razdoblju. Ono što smo isto tako više puta naglasili je da same brojke i statistiku ne treba uzimati kao jedinu relevantnu informaciju, nego da trebamo proučiti i samu atmosferu te razmišljanja svih zaposlenika i zaposlenica. Kako smo već prije utvrdili, iako do sada nisu napravljena empirijska istraživanja, smatramo da bi za daljnje pozitivne pomake to bilo od krucijalne važnosti. Stoga ćemo se truditi da na godišnjoj osnovi dobijemo adekvatne informacije od naših zaposlenika i zaposlenica. Isto tako, svjesni smo položaja žena u društvu Republike Hrvatske, ali uočavamo i pozitivne pomake, te smo optimistični po pitanju mogućeg ostvarenja daljnjeg napretka. Uočavamo da se u većem dijelu našega „Plana rodne ravnopravnosti“ dotičemo potreba osoba ženskoga roda na jednaki tretman, ravnopravnost i ravnomjernu zastupljenost, ali posvetili smo pozornost i osobama muškoga roda. Kao što smo naglasili, HVI je limitiran u svojim mogućnostima pri zapošljavanju, jer nema direktnoga načina utjecanja na cjelovitu problematiku društva. Ipak, planirani su određeni koraci koji bi potaknuli pozitivne trendove i u tom aspektu.

Sve navedene informacije i planovi za krajnji cilj imaju bolju radnu atmosferu, podizanje produktivnosti, ravnopravan položaj svih zaposlenika i zaposlenica te podizanje HVI-a na zavidnu razinu po pitanju znanstvenog kadra, odnosa prema ljudskim potencijalima, raspolaganja vrhunskom opremom te ravnopravnim odnosom između kolega i kolegica. Od najvećeg je značaja da svaki djelatnik odnosno djelatnica HVI-a, bez obzira na spol, ima istu priliku za ostvarenje rezultata svojeg znanstvenog i stručnog rada te mogućnost daljnjeg napretka.