



OSIGURANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI I JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

2023.-2026.

HRVATSKA ZAKLADA ZA ZNANOST

U skladu s preporukama Science Europe, Hrvatska zaklada za znanost donosi dokument kojim utvrđuje poziciju prema osiguranju ravnopravnosti pristupa financiranju u znanosti i visokom obrazovanju za sve, u okviru sfere svog djelovanja.

Sadržaj

1. Strateški okvir za razradu aktivnosti	2
2. Analiza trenutačnog stanja u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Hrvatskoj.....	3
3. Plan aktivnosti HRZZ-a za provedbu postupaka osiguravanja ravnopravnosti rodova	4
4. Ciklus praćenja aktivnosti HRZZ-a	7

1. Strateški okvir za razradu aktivnosti

Preporuke Europske komisije sadržane u Europskom semestru 2020.¹ upozoravaju na mogućnost porasta nejednakosti „zbog aktualne krize.“

„Očekuje se neujednačen rast nezaposlenosti u različitim sektorima i skupinama stanovništva. Trebalo bi razmotriti i demografsku situaciju u državama članicama i na njihovim tržištima rada, posebno s obzirom na starenje stanovništva. Trajna ograničenja mobilnosti utjecat će na uvjete rada, učenje i osposobljavanje te pristup uslugama. S obzirom na povećanje postojećih nejednakosti koje je kriza iznijela na vidjelo, važno je ne zapostaviti ugrožene skupine. Pristup oporavku mora biti i rodno osjetljiv kako bi se smanjio nerazmjerni učinak koji kriza ima na žene zbog povećanja postojećih nejednakosti. Tri dimenzije europskog stupa socijalnih prava, tj. jednake mogućnosti, pravedni radni uvjeti i pristup socijalnoj zaštiti, i dalje su temelj mjera politike na razini EU-a i država članica.“ (str. 10.)

Jedan od 17 ciljeva održivog razvoja UN-ove Agende 2030. posvećen je rodnoj ravnopravnosti. U okviru petog cilja, dva su podcilja posvećena osiguranju jednakih prilika za vodstvo i sudjelovanje u svim razinama donošenja odluka, u političkoj, ekonomskoj i javnoj sferi (5.5.) kao i razvoj politika te zakonodavnog okvira za promoviranje rodne ravnopravnosti i osnaživanja žena, djevojaka i djevojčica na svim razinama. (5.C). ([Agenda 2030](#))

UN-ovo izvješće o održivom razvoju iz 2022. godine, a nastavno na Agendu 2030., ukazuje na spori napredak u provedbi mjera kojima se osigurava rodna ravnopravnost, pogotovo u odnosu na posljedice pandemijske 2021. godine. Poseban se naglasak stavlja na dodjelu i trošenje javnih sredstava pri čemu u obzir treba uzeti načela rodne ravnopravnosti. Prema podacima iz 105 zemalja, u periodu od 2018. do 2021. godine, samo je 26 % zemalja imalo razvijen sustav za praćenje dodjele javnih sredstava uzimajući u obzir rodnu ravnopravnost, njih 59 % imalo je elemente takvog sustava, dok njih 15 % nije imalo sustavno praćenje s obzirom na takve indikatore. S obzirom na navedeno, UN naglašava potrebu za ubrzanom implementacijom planiranja proračuna koje će uključiti mjere praćenja rodne ravnopravnosti te njihovo osnaživanje kao i evaluaciju povezanih mjera. ([The Sustainable Development Report 2022](#))

Prevedeno u kontekst znanosti i visokog obrazovanja, Science Europe kao krovna europska organizacija posvećena razvitku sustava znanosti i istraživanja ističe kako su uvažavanje ravnopravnosti i raznolikosti sastavni elementi znanstvene izvrsnosti. U skladu s navedenim, Hrvatska zaklada za znanost (HRZZ) aktivno prati, potiče i planira aktivnosti kojima se omogućuje ravnopravnost i jednaki pristup svima, bez obzira na rasu, nacionalnu pripadnost, rod, seksualnu orijentaciju, rodnu identifikaciju, vjersku pripadnost, društveni položaj, na svim razinama na kojima djeluje.

Prema Zakonu o Hrvatskoj zakladi za znanost (NN 57/22), svrha HRZZ-a je razvoj i promicanje znanosti i tehnologije u Republici Hrvatskoj s ciljem osiguravanja održivog znanstvenog, tehnološkog, društvenog i gospodarskog razvoja. S obzirom na nadležne strateške okvire, osiguravanje ravnopravnosti na svim razinama jedan je od mehanizama kojima se ispunjava navedena svrha. No, ravnopravnost je mnogo više te mora biti jedna od dimenzija svake aktivnosti HRZZ-a.

¹ [Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Europskom vijeću, Vijeću, Europskoj središnjoj banci, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru, Odboru regija i Europskoj investicijskoj banci, 2020.](#)

2. Analiza trenutnog stanja u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u Hrvatskoj

Među zaposlenima na visokim učilištima u Hrvatskoj, 50,75 % je žena. Ukoliko promatramo osobe zaposlene na visokim učilištima na puno radno vrijeme, te znanstveno-nastavna zvanja redovitih profesora, izvanrednih profesora i docenata, žene čine redom 40,4 %, 47,67 % i 51,67 %. Navedeni postoci ukazuju na relativnu uravnoteženost, no svejedno upućuju na blagi trend piramidalne participacije žena s obzirom na stupanj znanstveno-nastavne karijere. ([Visoko obrazovanje u 2021.](#))

Nadalje, zastupljenost žena na radnim mjestima više razine koja uključuju donošenje odluka i strateško planiranje u sustavu znanosti i visokog obrazovanja u RH ukazuju na otežano napredovanje žena, što se može identificirati kao problem „ljepljivog poda“. Europska komisija također navodi kako su žene zaposlene na samo 24 % najviših pozicija u sektoru visokog obrazovanja. ([A new ERA for Research and Innovation](#), 2020., str. 2.)

Pored navedenog, podaci pokazuju kako su se nejednakosti između muškaraca i žena povećale za vrijeme pandemije te su utjecale općenito na participaciju žena na tržištu rada. Naime, istraživanja su pokazala kako su stereotipne uloge žena u obitelji kao onih koje snose veći dio odgovornosti za brigu i njegu članova obitelji i dalje snažne, te su pritisci pandemijskih mjera rezultirali namjernim smanjenjem radnog opterećenja, ponekad i privremeno odustajanje od posla, a sve zbog povećanih obveza kod kuće (*Blasko i sur.*, 2020., u *She Figures*, 2021., str. 149.). Nadalje, istraživanje provedeno među američkim i europskim voditeljicama znanstvenih projekata je pokazalo kako znanstvenice, pogotovo majke s mlađom djecom, imaju manje vremena za posvetiti svome istraživačkom radu. (Myers i sur., 2020. u *She Figures*, 2021., str. 149.) Zaključuje se kako je potrebno uzeti u obzir jačanje rodne nejednakosti kao posljedice pandemije, odnosno pandemijskih mjera. ([She Figures](#), 2021.)

Općenito, u sustavu hrvatskog visokog obrazovanja, statistika (2020./2021.) govori u prilog veće zastupljenosti žena, osim u području tehničkih znanosti. Naime, žene su brojnije u odnosu na muškarce po broju upisanih studenata prema području znanosti (iznad 60 %), na poslijediplomskim specijalističkim programima (iznad 60 %) te kao studentice poslijediplomskih doktorskih studija (iznad 50 %). No, na svim navedenim razinama zastupljenost žena u području Tehničkih znanosti je (redom) 28 %, 29,4 % i 35,1 %. ([Visoko obrazovanje u 2021.](#))

S ciljem identificiranja trenutnog stanja, HRZZ je obradio podatke prema nizu pokazatelja za natječajne rokove od 2013. do 2020. godine za dva programa – Istraživački projekti i Uspostavni istraživački projekti – koji su prikazani u Tehničkom izvješću.² Prema navedenim podacima, uspješnost znanstvenica i znanstvenika u prolaznosti na natječajima HRZZ-a odstupa po natječajnim rokovima u razdoblju od 2013. do 2020. godine. Kod programa Istraživački projekti prolaznost znanstvenica viša je u društvenim i humanističkim znanostima, a muškaraca u ostalim područjima, dok je kod programa Uspostavnih istraživačkih projekata viša prolaznost znanstvenica u području prirodnih znanosti i biotehničkih znanosti, a znanstvenika u ostalim područjima. Razlike u prolaznosti u znanstvenim područjima između žena i muškaraca manje su izražene kod natječaja Istraživački projekti u odnosu na Uspostavne istraživačke projekte.

Značajno manja zastupljenost žena u tehničkim znanostima je trend vidljiv i u strukturi panela za vrednovanje HRZZ-a (2013. - 2020.). Naime, ako promatramo omjer muškaraca i žena u panelima za vrednovanje, podaci za Istraživačke projekte i Uspostavne istraživačke projekte pokazuju kako je isti (47,14 : 52,85 odnosno 48,42 : 51,57) u korist muškaraca. Značajno odstupanje nalazimo kod tehničkih znanosti, gdje muškarci čine oko 70 % članova panela. ([Zaklada u brojevima](#), 2021.)

Što se tiče vrednovatelja u postupku praćenja, uočeno je veće odstupanje od preporučenog omjera (60 : 40) za oba programa u društvenim znanostima te biomedicini i zdravstvu u korist žena, te u

² Izvješće o zastupljenosti rodova na natječajima Hrvatske zaklade za znanost Uspostavni istraživački projekti i Istraživački projekti u razdoblju od 2013. do 2020. godine: [Tehničko izvješće](#) (2021.)

području tehničkih znanosti u korist muškaraca. Za praćenje ugovorenih UIP-a u području humanističkih znanosti također je vidljivo odstupanje u korist žena.

Recenzenti za program IP-a uglavnom su muškarci te niti za jedno znanstveno područje nije zadovoljen preporučeni omjer za postizanje ravnopravnosti rodova. Za program UIP-a zadovoljen je preporučeni omjer u području društvenih i biotehničkih znanosti.

Razlika u zastupljenosti muškaraca i žena može biti uzrokovana načinom na koji se provodi istorazinsko vrednovanje. Naime, udio prihvaćenih poziva za recenziju u odnosu na broj poslanih poziva je otprilike 30 %, zbog čega HRZZ poziv upućuje na više adresa, a prihvaća prve primljene recenzije. Istraživanja pokazuju kako će žene rjeđe prihvatiti poziv za sudjelovanje u recenzentskom postupku te će im trebati više vremena za recenziranje projektnog prijedloga. ([Schmaling i Blume, 2017.](#))³. Navedeno u konačnici može značiti kako njihove recenzije neće biti uključene u postupak vrednovanja. Takvi rezultati vidljivi su kod većine sjevernoameričkih i europskih organizacija koje financiraju istraživanje, kao i kod izdavačkih kuća koje recenziraju znanstvene publikacije.

No, što se tiče sistematizacije i zaposlenog kadra u HRZZ-u, od 7 aktivnih Odjela njih 6 je predvođeno ženama, a od ukupno 38 zaposlenih, njih 8 su muškarci, među kojima i Upravitelj Zaklade. ([HRZZ](#))

3. Plan aktivnosti HRZZ-a za provedbu postupaka osiguravanja ravnopravnosti rodova

Pored poštivanja etičkih standarda te zakonodavnog okvira, HRZZ ima na snazi nekoliko mjera osiguranja ravnopravnosti koje se nalaze u različitim dokumentima i kojima je cilj osigurati ravnopravnost:

- Djelovanje unutar zakonskog okvira koji čine Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14); Zakon o ravnopravnosti rodova (NN 82/08, 69/17); Zakon o Hrvatskoj zakladi za znanost (NN 57/22); Statut Hrvatske zaklade za znanost; te pravilnika koji uključuju etičke kodekse: Etički kodeks Hrvatske zaklade za znanost i Etički kodeks Odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju
- Sudjelovanje u radu *Task Force on Equality, Diversity, and Inclusion* (Science Europe)
- Praćenje statističkih podataka o sudionicima u postupcima provedbe vrednovanja i dodjeljivanja sredstava za ispunjavanje svrhe HRZZ-a na godišnjoj bazi

Posebni postupci kojima se osigurava jednakost u pristupu sadržani su u priručnicima, uputama i drugim dokumentima kojima se opisuju uvjeti i postupanja.

Tehničko izvješće koje je omogućilo analizu trenutačnog stanja i početne pokazatelje za uspostavu određenih mjera i praćenje trendova ukazalo je i na to da HRZZ provodi većinu aktivnosti koje su u skladu s preporukama *The Science Europe Working Group on Gender and Diversity*⁴. Ovaj dokument sadrži upute kojima organizacije koje financiraju istraživanja mogu pratiti i unaprijediti aktivnosti usmjerene na osiguravanje ravnopravnosti. Neke od tih aktivnosti su:

1. Mjeriti uspješnost znanstvenika i znanstvenica na natječajima HRZZ-a
2. Raspravljati o pristranostima (rodna pristranost, ali i ostale vrste pristranosti) unutar organizacije
3. Provesti aktivnosti s ciljem osvještavanja tematike ravnopravnosti, raznolikosti i uključivosti među panelima za vrednovanje i tijelima koji donose odluke
4. Osigurati osposobljavanje za osoblje, panele za vrednovanje i članove tijela koji donose odluke.

³ Schmaling, K. B. i Blume, A. W. (2017.). Gender differences in providing peer review to two behavioural science journals, 2006–2015. *Learned Publishing*. 30 (3). doi: <https://doi.org/10.1002/leap.1104>

⁴ [Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations](#) (2017.)

Prva preporuka uključuje provedbu analize i objave godišnjeg izvještaja HRZZ-a, a koje uključuje podatke o projektnim prijedlozima te prijaviteljima i voditeljima u prethodnoj godini. Kako bi se osiguralo jače i transparentnije praćenje, preporučuje se uzimanje u obzir pokazatelja ravnopravnosti prema Science Europe-u (2017.)⁵ koji bi se uključili u godišnju analizu:

- Udio žena i muškaraca u ukupnom broju prijavitelja
- Udio žena i muškaraca u ukupnom broju prijavitelja koji su dobili financiranje
- Financijska vrijednost projekta prema rodu
- Udio muškaraca i žena među recenzentima
- Udio muškaraca i žena na čelu panela za vrednovanje
- Udio muškaraca i žena u tijelima koja donose odluke o financiranju

Kao organizacija koja djeluje u okviru sustava znanosti i visokog obrazovanja, HRZZ preuzima obvezu javnog djelovanja u smjeru osvještavanja i osiguravanja ravnopravnosti muškaraca i žena. U skladu s navedenim, HRZZ definira [Plan aktivnosti za provedbu postupaka osiguravanja rodne ravnopravnosti \(Tablica 1.\)](#) i uspostavlja [Ciklus praćenja aktivnosti i dimenzija ravnopravnosti u radu HRZZ-a \(Slika 1.\)](#).

Tablica 1. Plan aktivnosti HRZZ-a za provedbu postupaka osiguravanja rodne ravnopravnosti

Područje	Aktivnosti	Pojašnjenje
Praćenje podataka o rodnoj ravnopravnosti u postupcima dodjele sredstava	<ul style="list-style-type: none"> • Razrada godišnjeg izvješća – Monitor rodne ravnopravnosti • Tematske publikacije • Izrada sažetka o postojećim postupcima 	<ul style="list-style-type: none"> • Izrada i ažuriranje pokazatelja ravnopravnosti prema uputama Science Europe-a za svaki HRZZ-ov natječaj • Razrada mehanizma prikupljanja podataka o dodatnim pokazateljima • Uključiti pokazatelje vezane uz asistente i više asistente zaposlene na projektima HRZZ-a: prekidi radnog odnosa, roditeljni i drugi dopusti, dugotrajna bolovanja i mirovanja radnog odnosa. • Uspostava suradnje s DZS-om radi usklađivanja podataka i praćenja pokazatelja jednakosti • Prikazati mogućnosti koje HRZZ osigurava voditeljima i voditeljicama projekata/asistentima i višim asistentima, a koje se tiču osiguravanja ravnoteže poslovnih i obiteljskih obveza (WS)
Komunikacijska strategija HRZZ-a	<ul style="list-style-type: none"> • Web stranica • Društvene mreže • Javni nastupi 	<ul style="list-style-type: none"> • Uravnoteženo predstavljanje istraživača u svim znanstvenim područjima na mrežnim stranicama HRZZ-a • Proširivanje sadržaja „Znanost u fokusu“ i „Intervjui sa znanstvenicima“ te „Doktorandi“ na npr. znanstvenice iz STEM područja povodom obilježavanja Dana žena • Promocija specifičnog tematskog sadržaja i općenito aktivnosti HRZZ-a definiranih ovim planom

⁵ [Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations](#) (2017.)

		<ul style="list-style-type: none"> • Sudjelovanje u tematskim radnim skupinama na nacionalnoj i međunarodnoj razini (npr. Science Europe Task Force) • Uključivanje voditeljica projekata iz područja STEM-a u javne prezentacije HRZZ-a (kao npr. gostujuće predavače)
Posebne mjere za suzbijanje pristranosti u postupcima dodjele sredstava	<ul style="list-style-type: none"> • Uvođenje preporučenog omjera 60 : 40 za muškarce i žene • Isticanje specifičnih učinaka projektnih prijedloga i istraživačkih aktivnosti na jačanje ravnopravnosti 	<ul style="list-style-type: none"> • U postupcima dodjele sredstava i praćenja: za koordinatore povjerenstava i panela za vrednovanje; za recenzente i vrednovatelje • Uvođenje dimenzije jednakosti i ravnopravnosti u natječajnoj dokumentaciji te širih učinaka istraživačkih aktivnosti te integriranje rodne perspektive u istraživanja
Interne radionice i ostale aktivnosti	<ul style="list-style-type: none"> • Promicanje zdravog radnog okruženja te ravnoteže između privatnog i poslovnog života • Tematske radionice za sve sudionike u procesima HRZZ-a, kao i za djelatnike 	<ul style="list-style-type: none"> • Izrada plana aktivnosti za djelatnike HRZZ-a • Plan aktivnosti usmjerenih na podizanje svijesti kod recenzenata, vrednovatelja i članova povjerenstava

4. Ciklus praćenja aktivnosti HRZZ-a

Kako bi se pratio učinak preporučenih mjera i aktivnosti, uvodi se ciklus praćenja kojim će se osigurati implementacija dimenzije ravnopravnosti u sve aktivnosti HRZZ-a, kao i u radnu kulturu.

Slika 1. Ciklus osiguranja provedbe aktivnosti praćenja (ne)ravnopravnosti



U ciklusu osiguranja provedbe aktivnosti sudjeluju sve strukture HRZZ-a. Kako je prikazano na slici 1., ciklus se sastoji od pet aktivnosti, a koje su opisane u nastavku:

1. Izrada analize ciklusa – uključuje analizu statističkih podataka svih aktivnosti HRZZ-a na godišnjoj bazi, uz redovito godišnje izvješće o aktivnostima, a u skladu s posebno definiranim pokazateljima temeljem akcijskog plana koji je prikazan niže u ovom dokumentu;
2. Donošenje strateških dokumenata i akcijskih planova – donose se na razini cijelog HRZZ-a, a ovisno o namjeni i obuhvatu, donose ih Upravni odbor i Upravitelj;
3. Definiranje uloga u okviru organizacijske strukture – kako bi se osigurala nesmetana provedba svih aktivnosti, potrebno je koordinirati procese u okviru organizacijske strukture HRZZ-a prateći akcijski plan;
4. Provedba aktivnosti – za provedbu aktivnosti zaduženi su svi sudionici u procesima HRZZ-a, s posebnim naglaskom na djelatnike i sudionike u postupcima dodjele sredstava, a ovisno o vrsti aktivnosti;
5. Osiguranje sustava praćenja – kako bi se ostvarila funkcija ciklusa na godišnjoj bazi, potrebno je usvojiti i pomno pratiti sve aktivnosti.