



Institut za antropologiju

Plan rodne ravnopravnosti 2024. – 2028.

Zagreb, 5. veljače 2024.

Rodna ravnopravnost prema Zakonu o ravnopravnosti spolova Republike Hrvatske (NN 82/08, 69/17) znači da su *žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata* (članak 5).

Nadalje (članci 6 i 7):

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 muškaraca i žena. Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog i 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. Poticanje druge osobe na diskriminaciju smatra se diskriminacijom u smislu ovoga Zakona, ako je učinjeno s namjerom.

Izravna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna.



INSTITUT ZA ANTROPOLOGIJU

Povjerenstvo za izradu, provedbu i nadzor provedbe Plana rodne ravnopravnosti 2024. – 2028. Instituta za antropologiju (u daljnjem tekstu, Institut) osnovano je u prosincu 2023. godine (u daljnjem tekst, Povjerenstvo). Povjerenstvo svake godine analizira postojeće stanje Instituta kako bi identificiralo manjkavosti. Povjerenstvo je odredilo nekoliko pravaca rada koji će pomoći Institutu da postigne ciljeve vezane uz rodnu ravnopravnost i poboljša svoju radnu kulturu:

1. Uključivanje načela jednakih mogućnosti u sva područja rada Instituta.
2. Promicanje kulture rodne ravnopravnosti među zaposlenicima Instituta.
3. Jamčenje jednakih mogućnosti u pristupu, osposobljavanju i razvoju profesionalne karijere.
4. Osnaživanje žena znanstvenica za aktivniju participaciju u upravljačkim i voditeljskim pozicijama.
5. Podizanje svijesti o rodnim temama poput rodne pristranosti i društvenih konstrukcija rodnih uloga i stereotipa.
6. Rad na upravljanju radnim vremenom koje favorizira usklađivanje osobnog, obiteljskog i radnog života za sve, posebno za roditelje (majke i očeve).
7. Borba protiv seksizma i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu podizanjem svijesti i pružanjem podrške i savjeta žrtvama seksualnog uznemiravanja.
8. Uključivanje rodnih pitanja u istraživanja, ako je primjenjivo.

Kako bi se navedeno ispunilo, predviđeno je da se od 2024. do 2028. godine provedu sljedeće aktivnosti:

A. Seminari/radionice sa svim zaposlenicima Instituta, uključujući upravu Instituta, sve istraživače i administrativno osoblje:

- A.1. Seminar/radionica s temama vezanim uz napredak u karijeri i vidljivost žena znanstvenica.
- A.2. Seminar/radionica o rodnoj svijesti i ravnopravnosti.
- A.3. Seminar/radionica o temama ravnoteže između posla i privatnog života; poteškoćama i problemima u održavanju ravnoteže između posla i privatnog života.
- A.4. Seminar/radionica o različitim oblicima seksualnog uznemiravanja (verbalno, neverbalno fizičko, putem elektronskih medija, seksualno ucjenjivanje) i drugim oblicima uznemiravanja, te važnosti prepoznavanja, prevenciji i pravima žrtava uznemiravanja.

B. Pristup informacijama – informativni paketi koji su dostupni na intranetu Instituta:

- B.1. Redovito ažurirane informacije o pravima žrtava seksualnog uznemiravanja
- B.2. Redovito ažurirani podaci o pravima o roditeljskom/rodiljskom dopustu.
- B.3. Redovito ažurirane informacije o mogućnostima financiranja istraživanja i usavršavanja.



C. Izrada dokumenata:

- C.1. Zaposlenike Instituta će se osvještavati o važnosti upućivanja volontera, studenata i drugih vanjskih suradnika na potpisivanje kodeksa ponašanja koji ima za cilj spriječiti diskriminacije i uznemiravanja. Radi se o dokumentu koji označava predanost Instituta za jednake mogućnosti za sve zaposlenike/suradnike bez diskriminacije na temelju roda, rase, nacionalnosti, vjere ili invaliditeta. Nastavit će se tražiti potpisivanje ove izjave od svih novih zaposlenika i svih pojedinaca koji su angažirani u aktivnosti Instituta.
- C.2. Ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu će redovito ažurirati informacije vezane uz protokol i savjet za trudnice koje rade u laboratorijima, te o sigurnosnim mjerama.
- C.3. Informacije o politici i protokolu Instituta vezani uz različite oblike seksualnog uznemiravanja (verbalno, neverbalno, fizičko, putem elektronskih medija, seksualno ucjenjivanje) će se kontinuirano ažurirati.

D. Zadaci Povjerenstva:

- D.1. Kontinuirano praćenje i analiza internog stanja u svezi rodne ravnopravnosti, politika i praksi.
- D.2. Kontinuirano praćenje svih aspekata povezanih s oglašavanjem radnih mjesta, zapošljavanjem i napredovanjem kako bi se potaknule rodno jednake prakse i spriječila diskriminacija.
- D.3. Kontinuirano praćenje uključivanja rodnih pitanja u istraživanja (ako je primjenjivo), te muških i ženskih znanstvenika u projektne timove.



AKCIJSKI PLAN

<i>Aktivnost</i>	<i>Pridruženi cilj(evi)</i>	<i>Odgovorna osoba/Izvedba</i>	<i>Ciljana skupina</i>	<i>Vrijeme provedbe</i>
A. SEMINARI/RADIONICE				
A.1. Seminar/radionica s temama vezanim uz napredak u karijeri i vidljivost žena znanstvenica.	2, 4, 5	Povjerenstvo / vanjski izvođač	Žene znanstvenice	Jednom u dvije godine
A.2. Seminar/radionica o rodnoj svijesti i ravnopravnosti	2, 5	Povjerenstvo / vanjski izvođač	Svi zaposlenici	Jednom u dvije godine
A.3. Seminar/radionica o temama ravnoteže između posla i privatnog života	6	Povjerenstvo / vanjski izvođač	Svi zaposlenici	Jednom u dvije godine
A.4. Seminar/radionica o različitim oblicima seksualnog uznemiravanja (verbalno, neverbalno, fizičko, putem elektronskih medija, seksualno ucjenjivanje) i drugim oblicima uznemiravanja, te važnosti	7	Povjerenstvo / vanjski izvođač	Svi zaposlenici	Jednom u dvije godine



**INSTITUT ZA
ANTROPOLOGIJU**

prepoznavanja, prevenciji i pravima žrtava uznemiravanja.				
B. PRISTUP INFORMACIJAMA				
B.1. Redovito ažurirane informacije o pravima žrtava seksualnog uznemiravanja	7	Povjerenstvo, Pododsjek za pravne i administrativne poslove s vanjskim savjetnikom	Svi zaposlenici	Revizija u travnju, 2025.
B.2. Redovito ažurirani podaci o pravima o roditeljskom dopustu.	6	Pododsjek za pravne i administrativne poslove	Svi zaposlenici	Revizija u rujnu 2024., kontinuirano ažuriranje sukladno promjenama u zakonima RH
B.3. Redovito ažurirane informacije o mogućnostima financiranja istraživanja i usavršavanja.	1, 3	Pomoćnik ravnatelja za međunarodnu suradnju	Svi zaposleni na znanstvenim, suradničkim i stručnim radnim mjestima	Revizija u rujnu 2024. kontinuirano ažuriranje
C. DOKUMENTI				
C.1. Zaposlenike Instituta će se osvještavati o važnosti upućivanja volontera, studenata i drugih vanjskih suradnika na potpisivanje kodeksa ponašanja koji ima za cilj spriječiti	1, 2, 5, 7	Povjerenstvo, Uprava, Pododsjek za pravne i administrativne poslove / svi zaposlenici	Svi zaposlenici	Studeni 2024. Osvještavanje postojećih i novih zaposlenika,



**INSTITUT ZA
ANTROPOLOGIJU**

diskriminacije i uznemiravanja. Radi se o dokumentu koji označava predanost Instituta za jednake mogućnosti za sve zaposlenike/suradnike bez diskriminacije na temelju roda, rase, nacionalnosti, vjere ili invaliditeta. Nastavit će se tražiti potpisivanje ove izjave od svih novih zaposlenika i svih pojedinaca koji su angažirani u aktivnosti Instituta.				volontera, studenata i drugih vanjskih suradnika o važnosti potpisivanja Kodeksa; kontinuirano
C.2. Ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu će redovito ažurirati informacije vezane uz protokol i savjete za trudnice koje rade u laboratorijima, te o sigurnosnim mjerama.	1, 4, 6	Ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu, Uprava, Pododsjek za pravne i administrativne poslove / trudnice	Žene zaposlenice	Revizija u veljači 2025., kontinuirano ažuriranje
C.3. Informacije o politici i protokolu Instituta vezani uz različite oblike seksualnog uznemiravanja (verbalno, neverbalno, fizičko, putem elektronskih medija, seksualno ucjenjivanje) će se kontinuirano ažurirati.	5, 7	Povjerenstvo, Uprava, Pododsjek za pravne i administrativne poslove	Svi zaposlenici	Revizija u svibnju 2025. kontinuirano ažuriranje



D. ZADACI POVJERENSTVA:				
D.1. Praćenje i analiza internog stanja u svezi rodne ravnopravnosti, politika i praksi.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Povjerenstvo	Svi zaposlenici, Uprava	Kontinuirano
D.2. Praćenje svih aspekata povezanih s oglašavanjem radnih mjesta, zapošljavanjem i napredovanjem.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Povjerenstvo	Svi zaposlenici, Uprava	Kontinuirano
D.3. Praćenje uključivanja rodni pitanja u istraživanja (ako je primjenjivo), te muških i ženskih znanstvenika u projektne timove.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Povjerenstvo	Svi zaposlenici, Voditelji projekata	Kontinuirano



**INSTITUT ZA
ANTROPOLOGIJU**

Povjerenstvo će se sastajati jednom u dvije godine kako bi ispunilo svoje zadatke praćenja i evaluacije te će podnijeti izvješće Upravi Instituta.

Plan rodne ravnopravnosti objavljen je na mrežnoj stranici Instituta.

Plan rodne ravnopravnosti napisan je na hrvatskom i engleskom jeziku, a verzija na hrvatskom jeziku smatra se originalom.

Povjerenstvo:

Ravnatelj

Dr. sc. Jelena Seferović, stručna savjetnica

Prof. dr. sc. Damir Marjanović

Dr. sc. Morana Jarec, znanstvena suradnica

Dr. sc. Luka Bočkor, znanstveni suradnik



Prilog 1. Povjerenstvo će internu analizu napraviti prema sljedećim pokazateljima:

1. Zaposlenici
 - a. Broj i udio svih zaposlenih po spolu
 - b. Broj i udio zaposlenih prema vrsti ugovora po spolu
 - i. Broj i udio zaposlenih na neodređeno vrijeme po spolu
 - ii. Broj i udio zaposlenih na određeno vrijeme po spolu
 - c. Broj i udio zaposlenika prema nazivu radnog mjesta po spolu
 - i. Ravnatelj
 - ii. Pomoćnici ravnatelja
 - iii. Znanstveni savjetnici, trajno zvanje
 - iv. Znanstveni savjetnici, I. Izbor
 - v. Viši znanstveni suradnici
 - vi. Znanstveni suradnici
 - vii. Stručni savjetnici
 - viii. Viši stručni suradnici
 - ix. Stručni suradnici
 - x. Viši asistenti
 - xi. Asistenti
 - xii. Voditelj Centra za primijenjenu bioantropologiju (BIOANT)
 - xiii. Rukovoditelji pododsjeka
 - xiv. Voditelji pododsjeka
 - xv. Stručni suradnici u uredu ravnatelja
 - xvi. Viši knjižničari
 - xvii. Knjižničari
 - xviii. Spremači
 - d. Broj i udio zaposlenih prema tipu radnog mjesta po spolu
 - i. Uprava
 - ii. Znanstvena radna mjesta
 - iii. Suradnička radna mjesta
 - iv. Stručna radna mjesta
 - v. Administrativno i pomoćno osoblje
 - e. Broj i udio zaposlenika imenovanih na voditeljske pozicije po spolu
 - i. voditelj Laboratorija za molekularnu antropologiju
 - ii. voditelj Laboratorija za evolucijsku antropologiju i bioarheologiju
 - iii. voditelj Laboratorija za kemijsku analitiku
 - iv. voditelj Laboratorija za mikrobnu ekologiju
 - f. Broj i udio zaposlenika imenovanih na određene funkcije po spolu
 - i. ovlaštenik ravnatelja za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika
 - ii. ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu
 - iii. ovlaštenik ravnatelja za zaštitu na radu u Centru BIOANT
 - iv. službenik za zaštitu osobnih podataka



INSTITUT ZA ANTROPOLOGIJU

- v. administrator Centra BIOANT
- g. Broj i udio zaposlenika izabranih na određene funkcije po spolu
 - i. Predsjednik Znanstvenog vijeća
 - ii. Predsjednik Etičkog povjerenstva
 - iii. Predstavnik asistenata i poslijedoktoranada u Znanstvenom vijeću
 - iv. Predstavnik zaposlenika u Upravnom vijeću
 - v. Predstavnik Znanstvenog vijeća u Upravnom vijeću
 - vi. Sindikalni predstavnik
- 2. Plaće
 - a. Broj i udio zaposlenika prema iznosu koeficijenta po spolu
 - i. Koeficijent od 3 i više
 - ii. Koeficijent od 2 do 3
 - iii. Koeficijent od 1,5 do 2
 - iv. Koeficijent od 1 do 1,5
 - v. Koeficijent manji od 1
 - b. Iznos i udio isplaćene godišnje plaće po spolu u zadnjoj završenoj financijskoj godini
 - i. Ukupno zaposlenih muškaraca u godini
 - ii. Ukupno isplaćena plaća muškarcima u godini
 - iii. Prosječna godišnja plaća muškarca u godini
 - iv. Ukupno zaposlenih žena u godini
 - v. Ukupno isplaćena plaća ženama u godini
 - vi. Prosječna godišnja plaća žene u godini
- 3. Dinamika radnih mjesta
 - a. Broj i udio zaposlenih prema spolu koji uzimaju roditeljski dopust (u zadnjoj završenoj financijskoj godini)
 - b. Broj i udio žena i muškaraca koji su se javljali na oglase za radna mjesta na Institutu (u zadnjoj završenoj financijskoj godini)
 - c. Broj i udio žena i muškaraca koji su se primljeno na nova radna mjesta na Institutu (u zadnjoj završenoj financijskoj godini)
 - d. Broj i udio žena i muškaraca koji su napredovali na radna mjesta na Institutu ((u zadnjoj završenoj financijskoj godini)
- 4. Projekti
 - a. Broj i udio zaposlenika voditelja projekata Instituta po spolu (u zadnjoj završenoj financijskoj godini)
 - b. Broj i udio zaposlenika članova timova projekata Instituta po spolu (u zadnjoj završenoj financijskoj godini)
 - c. Broj i udio objavljenih radova koji razmatraju rodna pitanja (ako je primjenjivo) (u zadnjoj završenoj financijskoj godini)



**INSTITUT ZA
ANTROPOLOGIJU**

ENGLISH TRANSLATION

**Institute for Anthropological Research
Gender Equality Plan 2024 – 2028**

Zagreb, February 5, 2024

According to the Gender Equality Act of the Republic of Croatia (Official Gazette 82/08, 69/17), gender equality means that *women and men are equally present in all segments of public and private life, that they have an equal status, equal access to all rights and equal benefits from achieved results* (article 5.)

Furthermore (articles 6 and 7):

Discrimination on the grounds of sex (hereinafter referred to as “discrimination”) refers to any difference, exclusion or restriction made on the grounds of sex with the effect or purpose to jeopardise or frustrate recognising, benefiting from or exercising human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, educational, cultural, civil or other area on the grounds of equality between men and women. There shall be no discrimination on the grounds of marital or family status. Less favourable treatment of women for reasons of pregnancy and maternity shall be deemed to be discrimination. There shall be no discrimination based on sexual orientation. There shall be no discrimination with regard to access to and supply of goods and services. An instruction to discriminate, if it is done intentionally, shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Act.

Direct discrimination is any treatment where, on the grounds of sex, one person is treated or has been treated or might be treated less favourably than another in a comparable situation. Indirect discrimination occurs where a neutral legal provision, criterion or practice puts persons of one sex at a disadvantage compared to persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.



INSTITUT ZA ANTROPOLOGIJU

The Committee for creation, implementation and monitoring the Gender Equality Plan 2024 - 2028 of the Institute for Anthropological Research (in further text, the Institute) was established in December 2023 (in further text, the Committee). The Committee analyses the current state of the Institute every year to identify deficiencies. The Committee defined several work directions which will help the Institute achieve its gender equality goals and improve its work culture:

1. Incorporation of the principle of equal opportunities in all areas of the Institute's activities.
2. Promoting a culture of gender equality among the employees of the Institute.
3. Guarantee equal opportunities in the access, training and development of the professional career.
4. Empowerment of women scientists for more active participation in leadership positions.
5. Rising awareness to gender related topics such as gender bias and society constructs of gender-roles and stereotypes.
6. Work towards a management of work time that favours the reconciliation of personal, family and work life for everyone, especially for parents (mothers and fathers).
7. Fighting sexism and sexual harassment at the work place by rising awareness and providing support and advice to victims of sexual harassment.
8. Integration of gender issues in research, if applicable.

In order to achieve these goals, several actions are foreseen to take place in 2024-2028:

A. Seminars/workshops with all employees of the Institute, including the Management of the Institute, all researchers and administrative staff:

- A.1. To tackle topics related to career development and visibility of female scientists.
- A.2. Gender awareness and gender equality seminar/workshop.
- A.3. On work-life balance topics; difficulties and issues in maintaining a fruitful work-life balance.
- A.4. A seminar/workshop on various forms of sexual harassment (verbal, non-verbal, physical, through electronic media, sexual blackmail) and other forms of harassment, as well as the importance of recognising, preventing, and the rights of harassment victims.

B. Accessibility of information - informational packages that are available on Institute's intranet:

- B.1. Regularly updated information on the rights of victims of sexual harassment.
- B.2. Regularly updated data on maternity/parental leave rights.
- B.3. Regularly updated information on funding opportunities for research and professional development.



C. Formulation of the documents:

- C.1. Employees of the Institute will be made aware of the importance of referring volunteers, students, and other external collaborators to sign a code of conduct aimed at preventing discrimination and harassment. This document signifies the Institute's commitment to equal opportunities for all employees/collaborators without discrimination based on gender, race, nationality, religion, or disability. The practice of seeking signatures for this statement will continue for all new employees and individuals engaged in the Institute's activities.
- C.2. The employer's representative for occupational health and safety will regularly update information related to protocols and advice for pregnant women working in laboratories, as well as safety measures.
- C.3. Information about the Institute's policy and protocol regarding different forms of sexual harassment (verbal, non-verbal, physical, electronic, sexual extortion) will be continuously updated.

D. Tasks of the Committee:

- D.1. Continued intra-organisational gender equality assessment of policy and practice.
- D.2. Continued monitoring of all aspects related to job-advertising, hiring and promotions to foment gender-equal practices and to prevent discrimination.
- D.3. Continued monitoring of integration of gender issues in research (if applicable) and inclusion of both male and female scientists in projects' teams.



ACTION PLAN

<i>Action</i>	<i>Associated goal(s)</i>	<i>Responsible unit / execution</i>	<i>Target</i>	<i>Timing</i>
A. SEMINARS/WORKSHOPS				
A.1. On topics related to career development and visibility of female scientists	2, 4, 5	The Committee / External speaker	Female scientists	Once in two years
A.2. On gender awareness and equality	2, 5	The Committee / External speaker	All employees	Once in two years
A.3. On work-life balance topics - discuss difficulties and issues in maintaining a fruitful work-life balance	6	The Committee / External speaker	All employees	Once in two years
A.4. Seminar/workshop on different forms of sexual harassment (verbal, non-verbal, physical, electronic media-related, sexual blackmail) and other forms of harassment, as well as the importance of recognising, preventing, and the rights of harassment victims.	7	The Committee / External speaker	All employees	Once in two years



B. ACCESSIBILITY OF INFORMATION				
B.1. Regularly updated information on the rights of victims of sexual harassment	7	The Committee, Legal and HR Department with input of external professional	All employees	Revision in April 2025
B.2. Regularly updated data on maternity/parental leave rights.	6	Legal and HR Department	All employees	Revision in September 2024, continuous updating
B.3. Regularly updated information on funding opportunities for research and development.	1, 3	Assistant Director for International Collaboration	All research staff	Revision in September 2024, continuous updating
C. DOCUMENTS				
C.1. Institute employees will be made aware of the importance of referring volunteers, students, and other external collaborators to sign a code of conduct aimed at preventing discrimination and harassment. This document signifies the Institute's commitment to equal opportunities for all employees/collaborators without discrimination based on gender, race,	1, 2, 5, 7	The Committee, Management, Legal and HR Department / All employees	All employees	November 2024, Raising awareness among existing and new employees, volunteers, students, and other external collaborators about the importance of



nationality, religion, or disability. The practice of requesting this statement to be signed will continue for all new employees and individuals engaged in Institute activities.				signing the Code of Conduct.
C.2. The employer's authorised person for occupational safety and health will regularly update information related to protocols and advice for pregnant women working in laboratories, as well as safety measures.	1, 4, 6	Safety officer, Management, Legal and HR Department / Pregnant women	Female employees	Revision in February 2025, continuous updating
C.3. Information regarding the Institute's policies and protocols relating to different forms of sexual harassment (verbal, non-verbal, physical, electronic, sexual extortion) will be regularly updated.	5, 7	The Committee, Management, Legal and HR Department	All employees	Revision in May 2025, continuous updating
D. TASKS OF THE COMMITTEE				
D.1. Intra-organisational gender equality assessment of policy and practice	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	The Committee	All employees Management	Continuous
D.2. Monitoring of all aspects related to job-advertising, hiring and promotions to foment	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	The Committee	All employees Management	Continuous



gender-equal practices and to prevent discrimination				
D.3. Monitoring of integration of gender issues in research (if applicable) and inclusion of both male and female scientists in projects' teams.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	The Committee	All employees Project leaders	Continuous



**INSTITUT ZA
ANTROPOLOGIJU**

The Committee will meet once in two years to fulfil its tasks of monitoring and assessment and will submit a report to the Management of the Institute.

The Gender Equality Plan is posted on the Institute's website.

The Gender Equality Plan was written in Croatian and English, and Croatian version is considered original.

The Committee:

The Director:

Jelena Seferović,, PhD, professional advisor

Prof. Damir Marjanović, PhD

Morana Jarec, PhD, scientific associate

Luka Bočkor, PhD, scientific associate



INSTITUT ZA ANTROPOLOGIJU

Annex 1. The Committee will make an internal analysis according to the following indicators:

1. Employees
 - a. Number and share of all employees by gender
 - b. Number and share of employees by type of contract by gender
 - i. Number and share of permanent employees by gender
 - ii. Number and share of employees with fixed-term contract by gender
 - c. Number and share of employees by job title by gender
 - i. Director
 - ii. Assistant directors
 - iii. Scientific advisers, permanent title
 - iv. Scientific advisers
 - v. Senior research associates
 - vi. Scientific associates
 - vii. Professional advisers
 - viii. Senior professional associates
 - ix. Professional associates
 - x. Postdoctoral fellows
 - xi. Assistants
 - xii. Head of the Centre for Applied Bioanthropology (BIOANT)
 - xiii. Senior heads of sub departments (Sub department for Legal, Human Resources and General Affairs and Sub department for Finance and Accounting)
 - xiv. Heads of department (Sub department for Finance and Accounting)
 - xv. Professional associates in the director's office
 - xvi. Senior librarians
 - xvii. Librarians
 - xviii. Cleaning staff
 - d. Number and share of employees by type of workplace by gender
 - i. Management
 - ii. Scientific positions
 - iii. Collaborative positions (assistants and post-docs)
 - iv. Professional positions
 - v. Administrative and support staff
 - e. Number and share of employees appointed to management positions by gender
 - i. head of the Laboratory for Molecular Anthropology
 - ii. head of the Laboratory for Evolutionary Anthropology and Bioarchaeology
 - iii. head of the Laboratory for Chemical Analytics
 - iv. head of the Laboratory for Microbial Ecology
 - f. Number and share of employees appointed to specific functions by gender
 - i. officer, authorized by the Director, for receiving and resolving complaints related to the protection of workers' dignity
 - ii. officer for occupational health and safety
 - iii. officer, authorized by the Director, for occupational safety at the BIOANT Centre
 - iv. personal data protection officer



INSTITUT ZA ANTROPOLOGIJU

- v. administrator of the BIOANT Centre
 - g. Number and share of employees elected to specific functions by gender
 - i. President of the Scientific Council
 - ii. President of the Ethics Committee
 - iii. Representative of assistants and postdoctoral fellows in the Scientific Council
 - iv. Employee representative in the Governing Board
 - v. Representative of the Scientific Council in the Governing Board
 - vi. Union representative
- 2. Salaries
 - a. Number and share of employees according to the coefficient by gender
 - i. Coefficient of 3 or more
 - ii. Coefficient from 2 to 3
 - iii. Coefficient from 1.5 to 2
 - iv. Coefficient from 1 to 1.5
 - v. Coefficient less than 1
 - b. The amount and share of the paid annual salary by gender in the last closed financial year
 - i. Total number of employed men in a year
 - ii. Total salary paid to men in a year
 - iii. Average annual salary of a man in a year
 - iv. Total number of employed women in a year
 - v. Total salary paid to women in a year
 - vi. Average annual salary of a woman in a year
- 3. Dynamics of recruitment*
 - a. Number and share of employees by gender who take maternity/parental leave (in the last closed financial year)
 - b. The number and share of applicants to job vacancies adds at the Institute by gender (in the last closed financial year)
 - c. The number and share of women and men who were accepted to new positions at the Institute (in the last closed financial year)
 - d. Number and share of women and men who were promoted at the Institute (in the last closed financial year)
- 4. Projects
 - a. Number and share of employees of the Institute's project leaders by gender (in the last closed financial year)
 - b. Number and share of employees-members of the Institute's project teams by gender (in the last closed financial year)
 - c. Number and share of published papers that integrate gender issues in research (if applicable) (in the last closed financial year)