

INSTITUT ZA POVIJEST UMJETNOSTI

Plan rodne ravnopravnosti 2023. – 2027.

Gender Equality Plan (GEP)

Zagreb, prosinac 2023.

Sadržaj

Uvod	1
Stanje prije donošenja Plana.....	1
Institucijski i strateški okvir za donošenje Plana	4
Osnovni elementi Plana	6
Javna objava.....	6
Namjenski resursi i kompetencije za provedbu	6
Prikupljanje i analiza podataka	6
Edukacija i promotivne kampanje.....	6
Svrha i ciljevi Plana.....	7
Akcijski prioriteti Plana	8

Uvod

Institut za povijest umjetnosti (dalje: INSTITUT) donosi svoj **Plan rodne ravnopravnosti 2023. – 2027.** (dalje: Plan) radi usklađivanja institucionalnih aktivnosti s političkim smjernicama rodno ravnopravne Europe, uzimajući u obzir unutarnje kapacitete Instituta i nacionalne pravne okvire za područje znanosti i obrazovanja.

Plan uključuje mjere i aktivnosti koje će pridonijeti, u granicama mogućnosti, ispunjenju ciljeva Strategije za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. Europske komisije. U širem smislu, **cilj je Plana borba protiv svake diskriminacije među zaposlenicima Instituta**, bez obzira na njihov spol, rasu, etničku pripadnost, nacionalno podrijetlo, jezik, vjeru, uvjerenja, funkcionalne sposobnosti, seksualnu orijentaciju, rodni identitet i dob.

Planom se na Institut istodobno regulira primjena i praćenje provedbe planiranih mjera, uključujući podizanje razine svijesti zaposlenika i uprave Instituta o rodnoj ravnopravnosti, izbjegavanju stereotipa i nultoj toleranciji prema svakoj vrsti diskriminacije ljudi. Na temelju pokazatelja ispunjenja ciljeva, Plan ujedno predviđa periodičko prikupljanje podataka te njihovo godišnje objavljivanje. Plan je otvoren prema svim zaposlenicima i vanjskim dionicima Instituta te omogućuje promjene mjera i aktivnosti u skladu s novim saznanjima.

Stanje prije donošenja Plana

Zapošljavanje, karijerno napredovanje, korištenje roditeljnog i roditeljskog dopusta i politika plaća na Institut se provodi transparentno i prema protokolima navedenima u institucionalnim pravilnicima i poslovnicima rada koji prate važeće nacionalne regulatorne komunikacije:

Zakon o radu

Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti

Zakon o plaćama u javnim službama

Zakon o ustanovama

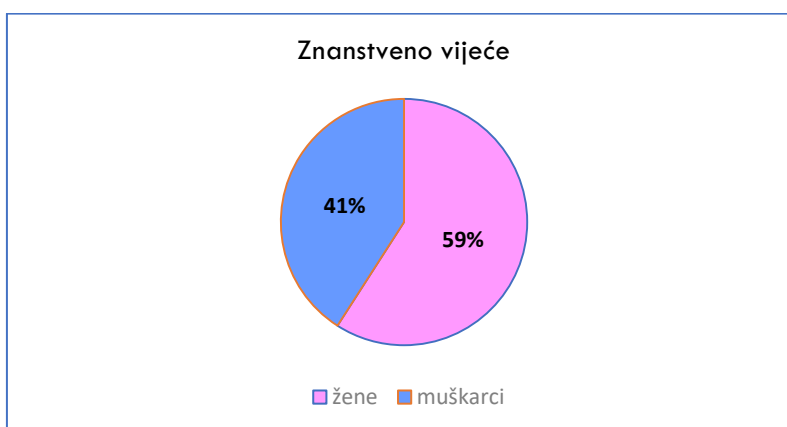
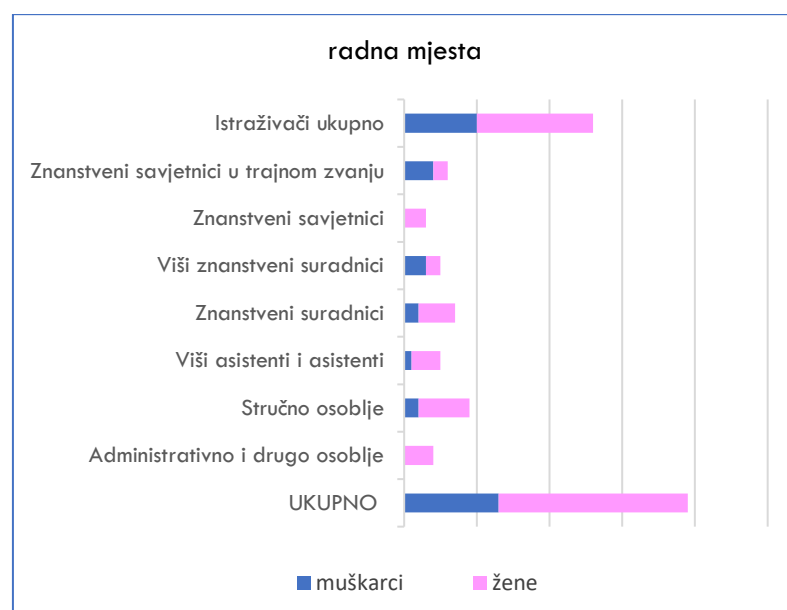
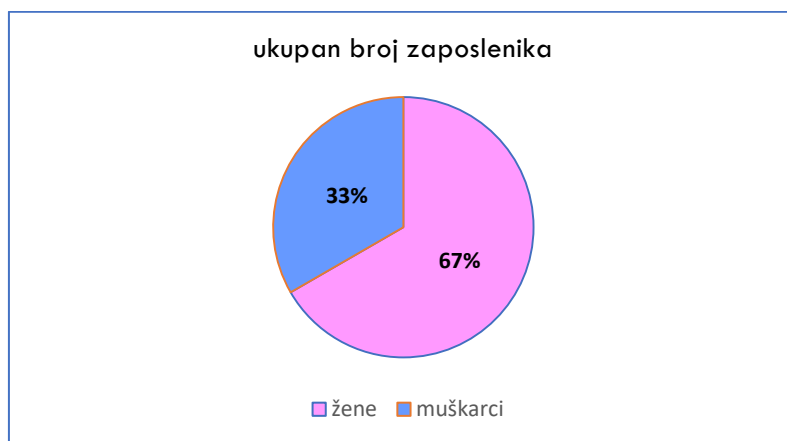
Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje

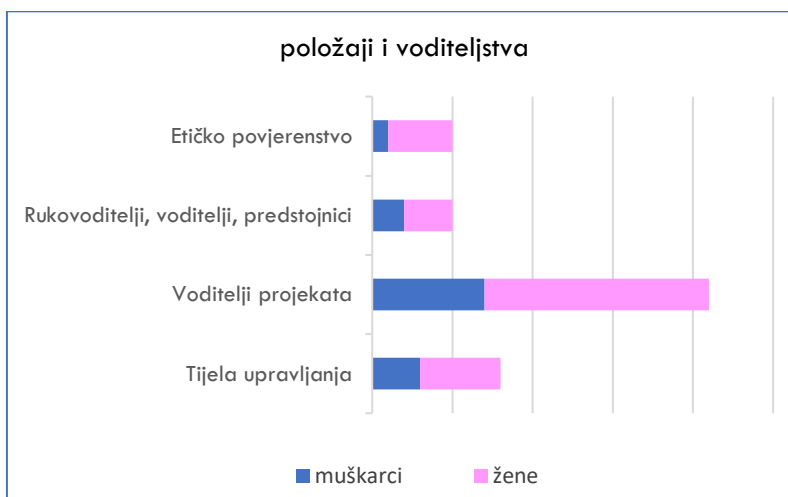
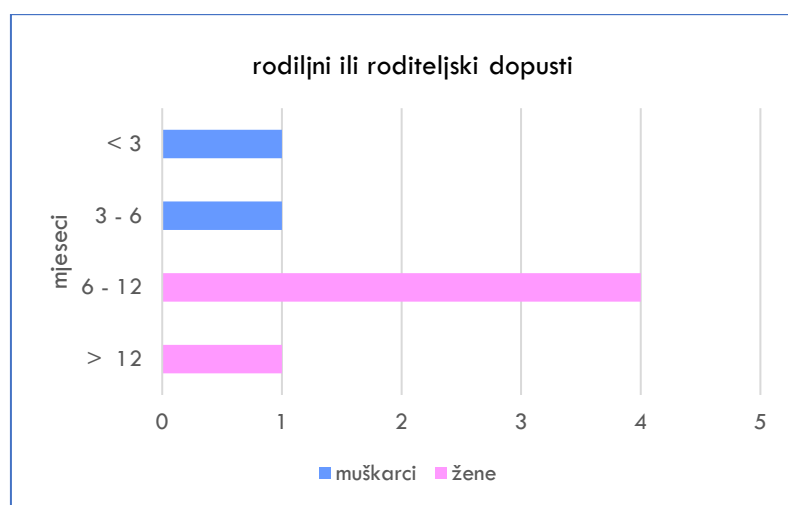
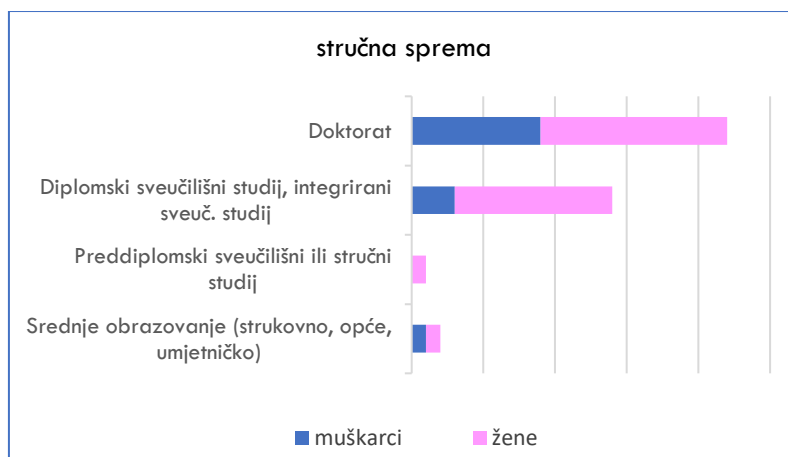
Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama.

Informacije u vezi načina poslovanja dostupne su zaposlenicima putem mrežne stranice, intraneta i na zahtjev u administrativnoj službi INSTITUTA.

Prema navedenim pravnim aktima, na zapošljavanje, prava i obveze zaposlenika, radne uvjete i radno opterećenje, školovanje i karijerno napredovanje te naknadu za rad u javnim znanstvenoistraživačkim institucijama u Republici Hrvatskoj ne utječe spol, boja kože, etnička pripadnost, nacionalnost, vjera, političko uvjerenje, rodni identitet, kao niti druge biološke i društvene različitosti.

Raspodjela zaposlenika prema spolu na dan 31. prosinca 2022. godine ukazuje na blagu žensku dominaciju među zaposlenicima INSTITUTA u analiziranim pokazateljima (Slika 1-6).





Na Institutu rodna ravnoteža vlada na istraživačkim, stručnim, tehničkim i upravljačkim mjestima, jednako kao među članovima Znanstvenog vijeća, Upravnog vijeća i voditeljima znanstvenih projekata, dok su muškarci na INSTITUTU podzastupljena skupina na administrativnim mjestima. Stoga se jedan od

dugoročnih ciljeva Plana odnosi na održavanje postignute rodne ravnoteže među istraživačima, te postizanje iste među administrativnim osobljem.

Institucijski i strateški okvir za donošenje Plana

Plan je Instituta izrađen u skladu s institucijskim, nacionalnim, europskim i svjetskim strategijama te politikama i kriterijima praćenja borbe protiv svake diskriminacije:

- Statut INSTITUTA
- Strategija razvoja INSTITUTA 2020. – 2025.
- Strateški program znanstvenih istraživanja INSTITUTA 2020. – 2025.
- Etički kodeks INSTITUTA

- Ustav Republike Hrvatske (čl. 3.)
<https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>
- Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije 2017. – 2022.
<https://pravamanijina.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Nacionalni%20plan%20za%20borbu%20protiv%20diskriminacije%20za%20razdoblje%20od%202017.%20do%202022..pdf>

- Povelja Europske unije o temeljnim pravima
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=RO>
- Europska povelja za istraživače i Kodeks ponašanja za zapošljavanje istraživača
https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf
https://www.unizg.hr/fileadmin/rektorat/O_Sveucilistu/Dokumenti_javnost/Propisi/Razno/Povelja_kodeks_SuZ_2013..pdf
- Opća deklaracija o ljudskim pravima
https://narodne-novine.nn.hr/clanci/međunarodni/2009_11_12_143.html
- Pekinška deklaracija i platforma za djelovanje, 1995.
<https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/arhiva/images/pdf/Pekin%C5%A1ka%20deklaracija%20-%20prijevod.pdf>
- Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji (Istanbulska konvencija)
<https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/arhiva/images/pdf/Publikacija%20Konvencija%20Vije%C4%87a%20Europe%20o%20spre%C4%8Davanju%20i%20borbi%20protiv%20nasilja%20nad%20%C5%BEnama%20i%20nasilja%20u%20obitelji.pdf>
- Konvencija Međunarodne organizacije rada o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada (2019.), preporuke br. 206 o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:52020PC0024>
- Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena // *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW), 1979.
https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/un/kon_o_ukl_diskr_zena.pdf
- YUFE Strategija raznolikosti i uključivosti <https://yufe.eu/wp-content/uploads/2021/04/YUFE-Diversity-and-Inclusivity-Strategy.pdf>
- YERUN Strateški plan 2021. – 2025.
https://yerun.eu/wp-content/uploads/2020/12/2021_2025_YerunStrategyVFinal.pdf
- Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. Europske komisije <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:3A52020DC0152> (Akcijski plan EU-a za rodnu ravnopravnost III za razdoblje 2021. 2025.)

- HRS4R Human Resources Strategy for Researchers // Strategija ljudskih resursa za istraživače (HRS4R) https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/HRS4R%20Technical%20Guidelines%20for%20Institutions.pdf
- Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=GA>

- Prijedlog DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA o suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u obitelji COM/2022/105 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105>
- Izvješće o Akcijskom planu EU-a za rodnu ravnopravnost III, 11.2.2022 - (2021/2003(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0025_HR.html
- Izvješće Odbora za prava žena i jednakost spolova o znanstvenim i sveučilišnim karijerama žena i “staklenom stropu” na koji nailaze (2015.) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0235_HR.html
- Globalni ciljevi održivog razvoja do 2030. (Cilj 5: Rodna ravnopravnost; Cilj 8: Pristojan posao i ekonomski rast; Cilj 10: Reduciranje neravnopravnosti) https://www.odraz.hr/wp-content/uploads/2020/10/globalni-ciljevi-odrzivog-razvoja-do-2030_web.pdf
- Europski institut za ravnopravnost spolova (Indeks ravnopravnosti spolova, GEAR alat) <https://www.zeneimediji.hr/unaprijeden-gear-alat-kojem-je-cilj-uciniti-sveucilista-i-istrazivacke-organizacije-jednakim-za-zene-i-muskarce/>; <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>; <https://ravnopravnost.gov.hr/o-uredu/djelokrug-1967/ravnopravnost-spolova-u-eu-2347/okvir-za-ravnopravnost-spolova-u-europskoj-uniji/europski-institut-za-ravnopravnost-spolova-eige/2287>
- Zaključci Vijeća EU o produbljivanju europskog istraživačkog prostora: osiguravanje privlačnih i održivih istraživačkih karijera i radnih uvjeta za istraživače (usvojeni 28. svibnja 2021.) <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9138-2021-INIT/hr/pdf>
- Izvješće o rodnoj ravnopravnosti za 2022. Svjetskog ekonomskog foruma https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022?DAG=3&qclid=CjwKCAjw4c-ZBhAFEEiwAZ1Q5RTNUCicKQhXhezNthzflgdFPUSIGPRtk_gQk5tYFYz594bUltrkhoC4k8QAvD_BwE
- Preporuke Odbora za uklanjanje diskriminacije žena za Hrvatsku, 2015. (CEDAW/C/HRV/CO/4-5) <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/arhiva/images/pdf/CEDAW%20Zaklju%C4%8Dne%20primjedbe%20o%204.%20i%205.%20periodi%C4%8Dnom%20izvie%C5%A1%C4%87u%20za%20Hrvatsku%2028.7.2015.pdf>
- Obzor Europa (2021. – 2027.) <https://www.obzoreuropa.hr/obzor-europa/uvod>

Povelja Europske unije o temeljnim pravima

Pravo na slobodu i sigurnost¹

Članak 6. Svatko ima pravo na slobodu i osobnu sigurnost.

Sloboda umjetnosti i znanosti

Članak 13. Umjetnost i znanstveno istraživanje slobodni su. Poštuje se akademska sloboda.

Nediskriminacija

Članak 21. st. 1. Zabranjuje se svaka diskriminacija na bilo kojoj osnovi kao što je spol, rasa, boja kože, etničko ili socijalno podrijetlo, genetske osobine, jezik, religija ili uvjerenje, političko ili bilo kakvo drugo mišljenje, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje, invaliditet, dob ili spolna orijentacija.

Ravnopravnost žena i muškaraca

Članak 23. Ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću. Načelo ravnopravnosti ne sprječava zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola.

¹ bilješka o prijevodu jer ima više verzija ovog teksta, da je preuzet sa stranica Službenog lista Europske unije https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=RO_C 202/394, 7.6.2016

Osnovni elementi Plana

Javna objava

Plan je službeni dokument Instituta. Plan je objavljen na mrežnoj stranici Instituta, koja je otvorena za promociju ciljeva i rezultata provedbe Plana. Planom je iskazana opredijeljenost INSTITUTA za vođenje politike rodne ravnopravnosti i uvažavanja različitosti među zaposlenicima u svim djelatnostima i aktivnostima ustanove. Planom su postavljeni dugoročni ciljevi usklađivanja institucionalnih aktivnosti s političkim smjernicama rodno ravnopravne Europe te su određene akcijske mjere i prihvaćena zaduženja zaposlenika za provedbu i praćenje aktivnosti Plana. Rezultati provedbe Plana redovito se i javno objavljuju na mrežnoj stranici INSTITUTA.

Namjenski resursi i kompetencije za provedbu

Uprava se obvezuje uspostaviti trajni upravni mehanizam za područje rodne ravnopravnosti na INSTITUTU imenovanjem članova u Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost sastavljeno iz redova istraživača, asistenata, stručnih suradnika i administrativnih stručnih službi na Institutu (dalje: Povjerenstvo). Članovi Povjerenstva se imenuju na period od 4 godine. Povjerenstvo može uključivati i vanjskog suradnika. Odgovornosti su Povjerenstva predložiti i pratiti uvođenje rodno osviještene politike u sve strategije rada na INSTITUTU, poticati provedbu aktivnosti Plana, promovirati rezultate provedenih aktivnosti, isticati primjere dobre prakse u području rodne ravnopravnosti, usklađivati prioritete Plana prema važećim nacionalnim, europskim i međunarodnim propisima i smjernicama, surađivati s odgovarajućim vanjskim stručnjacima za edukaciju zaposlenika i uprave INSTITUTA, pratiti stanje, aktualizirati važne podatke i izvještavati upravu INSTITUTA o ishodima provedbe mjera Plana. Povjerenstvo redovito surađuje s voditeljima organizacijskih jedinica INSTITUTA te s upravom INSTITUTA. Povjerenstvo se sastaje najmanje dva puta u godini.

Prikupljanje i analiza podataka

Povjerenstvo se obvezuje kontinuirano pratiti stanje ljudskih potencijala na INSTITUTU, način oglašavanja i kriterije zapošljavanja na radna mjesta, napredovanja zaposlenika i provedbu rodno ravnopravnih politika i praksi. Obvezuje se prikupljati i bilježiti podatke o osoblju razvrstane prema spolu, analizirati pokazatelje ispunjenja ciljeva Plana te o tome najmanje jednom u godini izvještavati upravu INSTITUTA. Uprava koristi izvještaje Povjerenstva za procjenu napretka provedbe Plana, uočavanje novih ili preostalih izazova i mogućnosti te poduzimanje odgovarajućih mjera za njihovo rješavanje u narednoj godini. Osnovni elementi i rezultati godišnje provedbe Plana uključeni su u Godišnji izvještaj o radu INSTITUTA.

Edukacija i promotivne kampanje

Razvoj kulture rodne ravnopravnosti je dugoročan proces usvajanja novih praksi pri čemu se istodobno nastoji otkloniti nesvjesni otpor pojedinaca u zajednici. Povjerenstvo se obvezuje provoditi mjere za razvoj i održavanje rodne ravnoteže na Institutu, rješavati rodne predrasude među zaposlenicima i donositeljima odluka, uspostaviti radne skupine posvećene odgovarajućim temama i podizati svijest putem radionica i komunikacijskih aktivnosti. Služba za javnu komunikaciju INSTITUTA u suradnji s Povjerenstvom održava mrežnu stranicu posvećenu rodnoj ravnopravnosti na kojoj će biti dostupne

smjernice, alati i moduli za samoučenje. Promocija rodno ravnopravne prakse Instituta provodi se i putem organiziranih javnih kampanja (Dani otvorenih vrata Instituta, okrugli stolovi, stručni skupovi te ostale stručne i popularizacijske aktivnosti).

Svrha i ciljevi Plana

Svrha je donošenja Plana osigurati rodnu ravnotežu u podjeli rada i provođenju svih aktivnosti na INSTITUTU u svrhu okupljanja raznolikosti perspektiva, talenata i vještina za učinkovito i inovativno rješavanje radnih zadataka. Ispunjavanje svrhe Plana znači smanjiti utjecaj rodnih pristranosti pri odabiru i vrednovanju zaposlenika i suradnika u istraživačkom procesu, uvesti stručno savjetovanje o strateškim odlukama u području rodne ravnopravnosti i ojačati sustav potpore za prevenciju svake vrste diskriminacije.

Provedba Plana uključuje pet prioriternih ciljeva:

1. osiguranje rodne ravnopravnosti pri zapošljavanju i napredovanju u karijeri
2. integracija rodne dimenzije u istraživački sadržaj
3. rodna ravnoteža na rukovoditeljskim razinama i u procesu donošenja odluka
4. harmonizacija poslovnog i privatnog života i organizacijska kultura
5. prevencija rodno utemeljenog nasilja.

Akcijski prioriteti Plana

Akcijski prioriteti odnose se na pregled nužnih mjera te raspored planiranih aktivnosti i institucionalnih resursa za provedbu Plana prema zadanim ciljevima.

Cilj 1. Osiguravanje rodne ravnopravnosti pri zapošljavanju i napredovanju u karijeri

Mjera	Aktivnost	Vrijeme
Osnivanje trajnog tijela za rodnu ravnopravnost (Povjerenstvo)	- imenovanje članova s mandatom od 4 godine - definiranje dužnosti i organizacija rada	2023. – 2027.
Jačanje kulture rodne ravnopravnosti na ustanovi	- javni natječaji za radna mjesta - analiza rodne raspodjele u prijavama za posao - osiguranje kodeksa ponašanja povjerenstava za odabir zaposlenika (jednaka prava svih kandidata pri selekciji) - praćenje stope zadržavanja i napredovanja u ustanovi / razloga odlazaka iz ustanove rodno podzastupljenih zaposlenika - promicanje vidljivosti podzastupljene skupine kroz prigodne komunikacijske kampanje	kontinuirano
Edukacija (seminar, webinar, aplikacije)	- podizanje svijesti o kulturi rodne ravnopravnosti - isticanje primjera dobre prakse rodno uravnoteženih radnih sredina	kontinuirano
Pristup informacijama	- uspostava poglavlja na webu Instituta posvećenog strategiji za rodnu ravnopravnost - godišnja izvješća i prijenos informacija o stanju rodne ravnopravnosti (digitalni kanali, na sjednicama Znanstvenog i Upravnog vijeća) - kontinuirana provjera i prilagodba informacija na intranetu	2023. – 2027. kontinuirano
Odgovorno/provedbeno tijelo: Uprava/Povjerenstvo, voditelji službi, Služba za pravne, kadrovske i opće poslove, Služba za informatičku potporu, vanjski izvoditelji. Ciljna skupina: svi zaposlenici.		

Cilj 2. Integracija rodne dimenzije u istraživački sadržaj

Mjera	Aktivnost	Vrijeme
Poticanje rodne ravnoteže na istraživačkim projektima	- izrada smjernica za uključivanje rodne dimenzije u istraživanja - podizanje svijesti o prednostima rodno uravnoteženih istraživačkih skupina	2023. – 2027. kontinuirano

	- povećanje vidljivosti projekata s uspješno integriranom rodnom dimenzijom (javna promocija rezultata istraživanja) - provođenje popularizacijskih i motivacijskih aktivnosti prepoznavanja, potpore i promocije postignuća rodno podzastupljenih istraživača - institucionalno vrednovanje voditelja projekta koji uspješno integriraju rodnu dimenziju u istraživački plan - organizacija tribine u povodu Međunarodnog dana žena i djevojaka u znanosti (11. veljače)	
Potpora nakon roditeljskog dopusta	Osiguranje institucionalne potpore pri povratku u istraživački proces nakon dopusta (pravodobno uključivanje u rad i pružanje prilika za karijerni napredak)	kontinuirano
Odgovorno/provedbeno tijelo: Uprava/Povjerenstvo, voditelji projekata. Ciljna skupina: svi zaposlenici.		

Cilj 3. Rodna ravnoteža na rukovoditeljskim razinama i u procesu donošenja odluka

Mjera	Aktivnost	Vrijeme
Rodna ravnopravnost u svim tijelima odlučivanja	Pružanje jednake prilike za rodno neovisan karijerni napredak	kontinuirano
Rodno uravnoteženi organizacijski procesi	- uključivanje načela rodne ravnopravnosti u sve programe razvoja upravljanja - praćenje učinka mjere rodne ravnopravnosti u razvoju upravljanja Institutom	kontinuirano
Ravnoteža privatnog i poslovnog života	- uspostava institucionalnih potpora za podršku zaposleniku nakon izbjivanja s radnog mjesta (dopusti, stručna usavršavanja, bolovanja i dr.) - istraživanje pravnih propisa radi uspostavljanja učinkovitih institucionalnih potpora	2023. – 2027.
Odgovorno/provedbeno tijelo: Uprava/Povjerenstvo, služba za pravne, kadrovske i opće poslove. Ciljna skupina: ravnateljica, Upravno vijeće.		

Cilj 4. Harmonizacija poslovnog i privatnog života te organizacijska kultura

Mjera	Aktivnost	Vrijeme
Potpora za ravnotežu poslovnog i privatnog života	- izrada smjernica o potpori za zaposlenike koji koriste roditeljni ili roditeljski dopust te skrbe o članovima obitelji s posebnim potrebama i starijim članovima obitelji (administrativne procedure, financijske potpore, savjeti o sigurnosnim mjerama) - fleksibilni modeli rada (skraćeno radno vrijeme, rad od kuće) - uspostava digitalnog komunikacijskog kanala za poboljšanje povezanosti osoblja na dopustu - poticanje korištenja rodno uravnoteženih roditeljnih i roditeljskih dopusta	2023. – 2027. kontinuirano
Analiza podataka o provedbi organizacijske kulture	- praćenje rodne raspodjele pri korištenju roditeljnih i roditeljskih dopusta - omogućavanje sudjelovanja muškaraca i žena u javnim događajima i kampanjama sa svrhom promocije harmonizacije poslovnog i privatnog života - poticati rodno uravnotežene vodeće pozicije istraživačkih i stručnih (izdavačkih) aktivnosti	kontinuirano
Vidljivost rodno uravnoteženih praksi	Isticanje uspjeha Instituta u postizanju rodno ravnopravne prakse putem medija, društvenih mreža i organiziranih popularizacijskih aktivnosti (Dani otvorenih vrata, okrugli stolovi, tribine i sl.)	kontinuirano
Pristup informacijama	Osiguranje relevantnih podataka na intranetu Instituta i na zahtjev u administrativnim službama	kontinuirano
Odgovorno/provedbeno tijelo: Uprava/Povjerenstvo, Služba za kadrovske i opće poslove, ovlaštena osoba za zaštitu na radu. Ciljna skupina: svi zaposlenici.		

Cilj 5. Prevencija rodno utemeljenog nasilja

Mjera	Aktivnost	Vrijeme
Jačanje postojećeg sustava protiv rodnog uznemiravanja i svakog drugog oblika diskriminacije	- praćenje provedbe odredbi Etičkog kodeksa Instituta - praćenje provedbe odredbi Pravilnika o radu Instituta (zaštita dostojanstva radnika) - revizija postojećih protokola, te implementacija novih po potrebi	kontinuirano

Uspostavljanje mreže podrške	Imenovanje osobe za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika na INSTITUTU	2023. – 2027.
Jačanje povjerenja zaposlenika	- podizanje svijesti o predrasudama i prevencija diskriminirajućeg govora i govora mržnje - osiguravanje psihološke podrške za žrtve diskriminacije - organizacija programa senzibiliziranja zaposlenika protiv rodno uvjetovanog nasilja - poticanje praksi nulte tolerancije diskriminacije	kontinuirano
Pristup informacijama	Objava aktualnih pravnih dokumenata na intranetu i mrežnim stranicama ustanove	kontinuirano
Odgovorno/provedbeno tijelo: Uprava/Povjerenstvo, osoba za zaštitu dostojanstva radnika, Etičko povjerenstvo. Ciljna skupina: svi zaposlenici.		

Plan je napisan na hrvatskom jeziku i preveden na engleski jezik. Verzija na hrvatskom jeziku smatra se originalom.

Ravnateljica:

Dr. sc. Katarina Horvat Levaj

