

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
SVEUČILIŠNI RAČUNSKI CENTAR



PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
SRCA
ZA RAZDOBLJE 2026. – 2029.

Zagreb, veljača 2026.

Plan je izradila Radna skupina za izradu Plana u sastavu Vlatko Grabovica, Ana Marušić, Miloš Pendl imenovana odlukom ravnatelja (KLASA: 029-02/26-010/001, UR.BROJ: 3801-10-010-01-26-1).

Temelji za donošenje pravilnika:

☞ Članak 31. stavak 1. točka j) Statuta Srca

Planovi ravnopravnosti spolova Srca za prethodna razdoblja:

☞ Plan ravnopravnosti spolova Srca za razdoblje 2022. – 2025. (KLASA: 004-06/22-011/001, UR.BROJ: 3801-11-011-05-22-1)

Datum donošenja: 25. veljače 2026.

Datum stupanja na snagu: 25. veljače 2026.

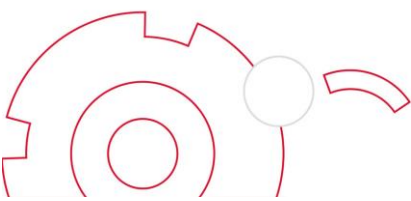
U Zagrebu, 25. veljače 2026.

Ravnatelj

KLASA: 029-02/26-010/001

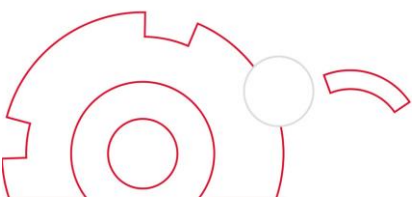
URBROJ: 3801-10-010-01-26-4

Ivan Marić



S A D R Ž A J

SADRŽAJ	3
1. UVOD.....	4
2. ZAKONODAVNI I STRATEŠKI OKVIR ZA DONOŠENJE PLANA.....	4
3. AKTUALNO STANJE	5
3.1. Trenutne mjere i mehanizmi	5
3.2. Analiza dostupnih kvantitativnih indikatora	6
4. PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA ZA RAZDOBLJE 2026. – 2029.....	12



1. UVOD

Sveučilište u Zagrebu Sveučilišni računski centar (dalje u tekstu: „Srce“) donosi svoj Plan ravnopravnosti spolova za razdoblje 2026.-2029. (dalje u tekstu: „Plan“).

Ravnopravnost spolova je jedna od temeljnih vrijednosti Europske unije, a doneseni Plan je doprinos institucionalizaciji te vrijednosti unutar djelovanja Srca.

Plan je usklađen s ciljevima Plana za prava žena koji je Europska komisija predstavila 7. ožujka 2025. te postavlja politički okvir i smjernice za rodnu ravnopravnost nakon 2025. Ovaj plan služi kao vodič za razvoj Strategije za rodnu ravnopravnost 2026–2030. S obzirom da ista još nije donesena, Strategije za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. Europske komisije ostaje važeći okvir u trenutku donošenja ovog Plana. Cilj Strategije je Europska Unija (dalje u tekstu: „EU“) u kojoj su žene i muškarci, u svoj svojoj različitosti, slobodni da slijede svoj odabrani životni put, imaju jednake mogućnosti za napredovanje i mogu ravnopravno sudjelovati i voditi europsko društvo.

Vodeći se smjericama Europske komisije, nacionalnim zakonodavnim okvirom, kao i provedenom analizom dostupnih indikatora u Srcu i prethodnog razdoblja praćenja ravnopravnosti spolova u Srcu (2022. - 2025.), a uzevši pritom u obzir interne kapacitete, u sklopu Plana su definirani strateški ciljevi za definiranu period, kao i aktivnosti i odgovorne osobe/tijela kojima će se djelovati na ostvarenje ciljeva.

Definirani strateški ciljevi ovog Plana su:

- C1 – Održavati i unaprjeđivati razinu svijesti o ravnopravnosti spolova
- C2 – Osiguravati dostupnost relevantnih informacija i procedura
- C3 – Unaprjeđivati ravnopravnost spolova u zapošljavanju i napredovanju
- C4 – Podržavati uravnotežen odnos privatnog i poslovnog života
- C5 – Jačati prevenciju spolne diskriminacije i spolnog uznemiravanja
- C6 – Osiguravati održivu provedbu i sustavno praćenje Plana.

2. ZAKONODAVNI I STRATEŠKI OKVIR ZA DONOŠENJE PLANA

Ravnopravnost spolova zauzima najviše mjesto na listi temeljnih vrijednosti i civilizacijskih postignuća EU te je sukladno tome jedno od temeljnih načela pravne stečevine EU. Programi i politike EU reguliraju ravnopravnost spolova na način da taj pojam u minimumu podrazumijeva osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanje spolne diskriminacije. Kroz zakonodavni okvir EU, ravnopravnost spolova se na razini primarnog prava EU promiče i štiti osnivačkim ugovorima (Ugovor o funkcioniranju EU (SL C 202, 7.6.2016), Ugovor o EU (SL C 202, 7.6.2016), Povelja temeljnih prava EU (SL C 202, 7.6.2016), opća pravna načela te praksa Suda EU-a) te brojnim direktivama u području jednakosti između žena i muškaraca.

Ustavni okvir za izradu plana predstavlja članak 3. Ustava RH (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14) koji definira ravnopravnost spolova kao najvišu ustavnog poretka te zabranjuje diskriminaciju temeljem spola u članku 14.

Temeljni propisi koji čine nacionalni zakonodavni okvir za promicanje ravnopravnosti su Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12), Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17), Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) i Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 152/22, 34/25), a njima se zabranjuje diskriminacija i pružaju pravni mehanizmi zaštite od diskriminacije na temelju:



- spola
- spolne orijentacije
- bračnog i obiteljskog statusa
- trudnoće i materinstva.

Ravnopravnost spolova se također jamči i čl. 3. Temelnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama (NN 29/24), Etičkim kodeksom Sveučilišta u Zagrebu (čl. 5. i 12.) i temeljnim načelima Etičkog kodeksa Srca (čl. 2.).

Dodatni dokumenti i smjernice na kojima se temelji Plan uključuju:

- Nacionalnu razvojnu strategiju RH do 2030
- Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. godine
- Strategiju za rodnu ravnopravnost 2020-2025 Europske komisije
- UN-ove globalne ciljeve održivog razvoja 2030
- Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), European Commission Directorate-General for Research and Innovation
- Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool - European Institute for Gender Equality (EIGE)
- Direktiva (EU) 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja
- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, 26.7.2006.) (Posebno izdanje Službenog lista Europske unije 05/Sv. 01 od 16. listopada 2012.) Direktiva (EU) 2024/1500 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. svibnja 2024. o standardima za tijela za jednakost u području jednakog postupanja prema ženama i muškarcima te njihovih jednakih mogućnosti u pitanjima zapošljavanja i rada te o izmjeni direktiva 2006/54/EZ i 2010/41/EU
- Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

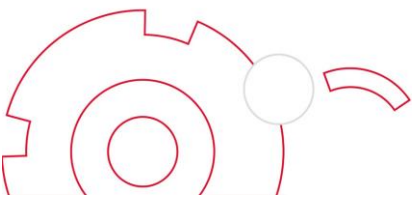
3. AKTUALNO STANJE

3.1. Trenutne mjere i mehanizmi

Srce je kroz svoje opće akte i interne politike postupanja, koji su transparentno i kontinuirano komunicirani zaposlenicima, između ostalog i putem internog portala, osiguralo usklađenost u svom poslovanju i djelovanju sa svim primjenjivim zakonskim propisima nacionalne razine u pogledu jednakosti spolova.

Pravilnikom o radu Srca je zabranjena svaka izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju i usavršavanju te prekvalifikaciji sukladno pozitivnim propisima.

Slijedom navedenog, Pravilnikom o radu Srca predviđena je i zaštita dostojanstva radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja koja se smatraju neželjenima i u



suprotnosti su s posebnim zakonima i propisima koji reguliraju pitanja zaštite radnika iz područja diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Omogućeno je podnošenje pritužbi tročlanom povjerenstvu za zaštitu dostojanstva radnika pisanim i usmenim putem te putem elektroničke pošte, a povjerenstvo je dužno što je prije moguće ispitati navode zaposlenika koji je podnio pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Nadalje, Etičkim kodeksom Srca zajamčeno je izbjegavanja svakog oblika pogodovanja, diskriminacije ili uznemiravanja u međusobnom odnosu zaposlenika, kao i u odnosu zaposlenika s vanjskim suradnicima i korisnicima te je predviđeno podnošenje prigovora povjereniku za etiku s prigovorom na ponašanje zaposlenika za koje smatraju da je protivno odredbama Etičkog kodeksa.

Prije početka rada, Odjel za ljudske potencijale upoznaje zaposlenika s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

Postupci zapošljavanja provode se transparentno temeljem javnog natječaja, s reguliranim pravilima kojima se osigurava jednako postupanje na temelju spola te se prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem u oglasu jasno ističe da se na radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

Plaće su definirane zakonskim okvirima koji reguliraju plaće u javnim ustanovama i sustavu visokog obrazovanja i znanosti te se vežu uz koeficijent radnog mjesta (koji ovisi o složenosti posla), i kao takve su transparentno komunicirane zaposlenicima, a komuniciraju se već i putem oglasa za posao.

Po pitanju ravnoteže privatnog i poslovnog života, sve mjere navedene su u Zakonu o radu. Sve propisane mjere dostupne su zaposlenicima.

U pravilnicima Srca se koristi napomena kojom se osigurava rodno neutralan jezik na način da se ističe da su izrazi koji se za fizičke osobe koriste u muškom rodu neutralni te da se odnose jednako na osobe muškog i ženskog roda.

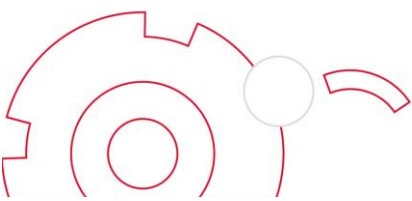
Srce od 2022. aktivno provodi aktivnosti i mjere definirane Planom ravnopravnosti spolova. Prvi plan ravnopravnosti spolova uključivao je razdoblje od 2022. do 2025. te su u predmetnom razdoblju provedene sve aktivnosti i mjere definirane istim čime su ostvareni definirani strateški ciljevi.

Zaključno, utvrđeno je da u Srcu postoje jasni i snažni mehanizmi za sprečavanje spolne diskriminacije.

3.2. Analiza dostupnih kvantitativnih indikatora

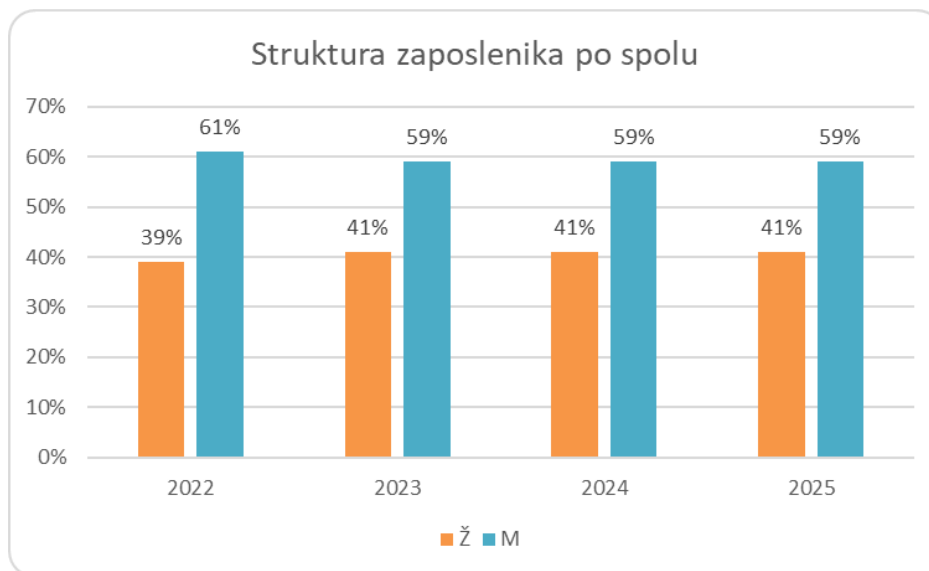
U siječnju 2026. je provedeno istraživanje o stanju ravnopravnosti spolova u Srcu – provedena je analiza dostupnih izdvojenih kvantitativnih pokazatelja iz područja zapošljavanja, napredovanja, donošenja odluka, školovanja, odsustava i sl., za period od 2022. do 2025.

Ključni rezultati analize su sljedeći:

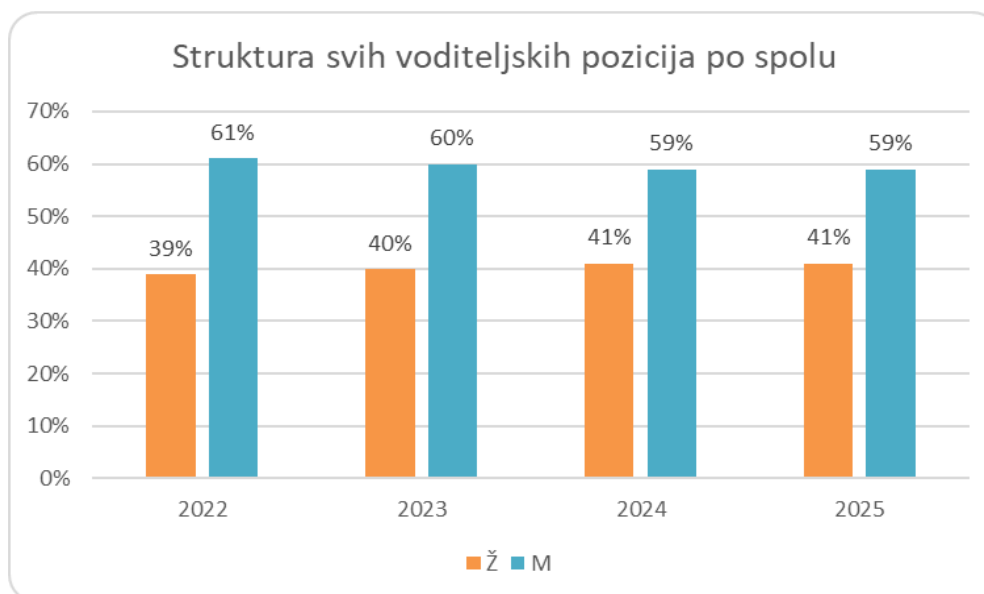


1. Podaci o strukturi zaposlenika pokazuju da se tijekom promatranog razdoblja udio žena i muškaraca nije znatno promijenio, odnosno primjećuje se blagi porast udjela žena. Muškarci čine oko 60 %, a žene oko 40 % ukupnog broja zaposlenika. S obzirom da Srce značajnim dijelom zapošljava IT stručnjake, među kojima su i dalje na tržištu rada zastupljeniji muškarci, nije iznenađujuće da je u Srcu više muškaraca nego žena.

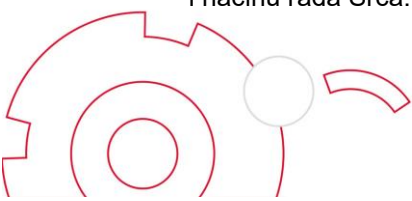
Struktura zaposlenika po spolu za zadnje 4 godine



2. Kad gledamo voditeljske pozicije, vidljivo je da udio žena uglavnom reflektira udio žena u ukupnom broju zaposlenika. Također, udio žena u najvišem upravljačkom tijelu Srca je 50% i konstantan je kroz promatrano razdoblje. Konkretno, u Upravi Srca su 3 žene i 3 muškarca.

Struktura zaposlenika na voditeljskim pozicijama¹ po spolu za zadnje 4 godine

¹ Voditeljske pozicije, odnosno voditeljska radna mjesta vidljiva su u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Srca.

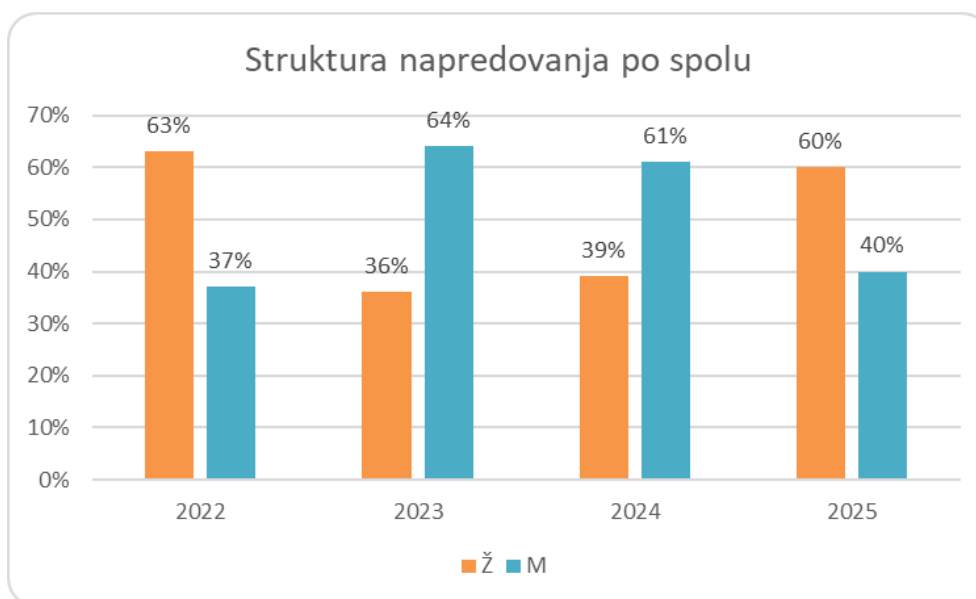


3. U broju zaposlenika koji su napredovali na više radno mjesto od 2022. do 2025., u dvije godine (2022. i 2025.) veći udio su žene (63% i 60%), dok su u 2023. i 2024. prevladavali muškarci (64% i 61%).

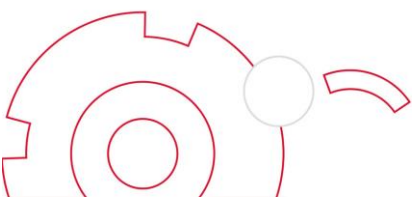
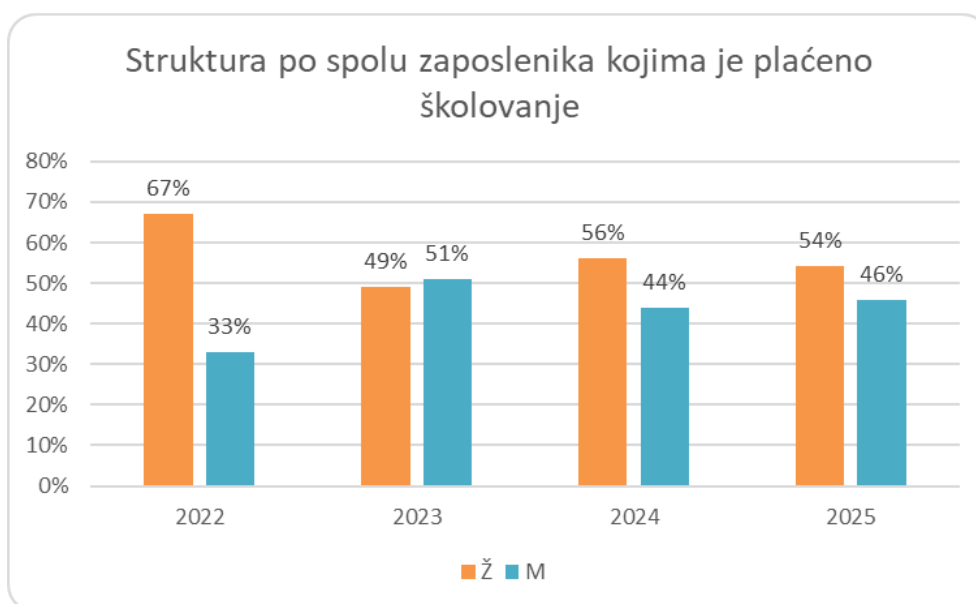
U ukupnom broju zaposlenika kojima je Srce omogućilo plaćeno školovanje od 2022. do 2025., žene su u većini u tri godine (2022., 2024. i 2025.), dok je 2023. omjer spolova gotovo izjednačen (49% žena i 51% muškaraca).

U razdoblju od 2022. do 2025. žene su u prosjeku činile nešto više od polovice zaposlenika koji su napredovali ili kojima je Srce omogućilo plaćeno školovanje, pri čemu je njihov udio u napredovanjima bio nešto promjenjiv, dok je u školovanju stabilno prevladavao.

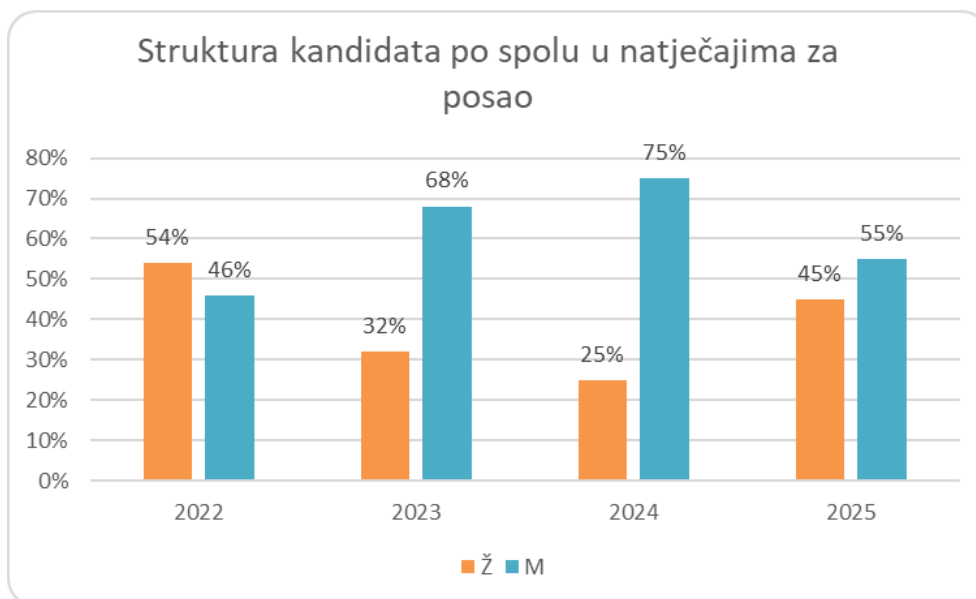
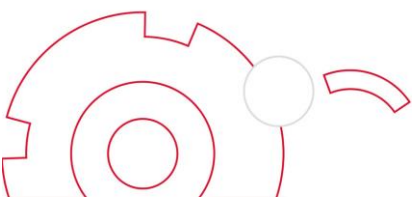
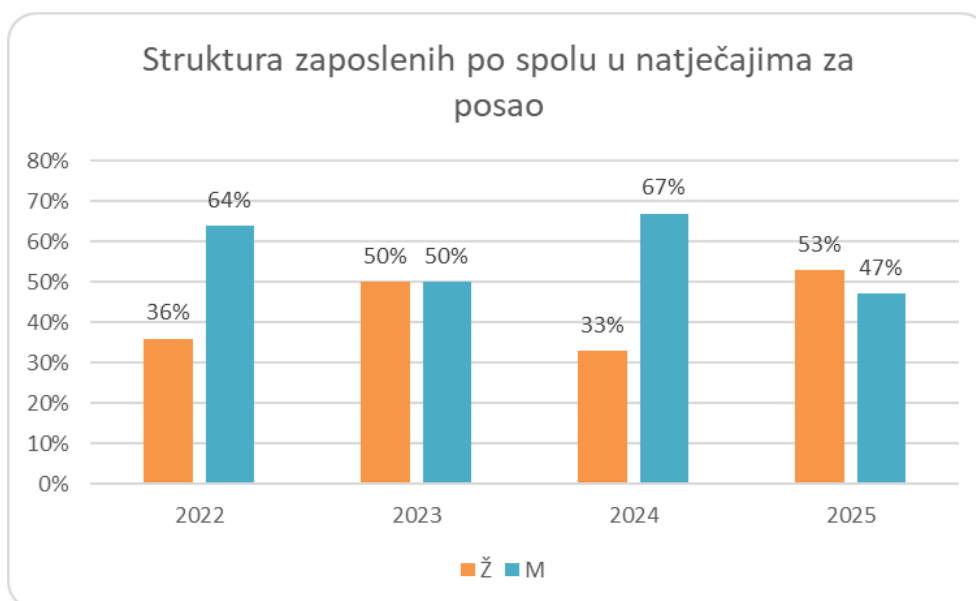
Struktura po spolu napredovalih za zadnje 4 godine



Struktura zaposlenika kojima je plaćeno školovanje za zadnje 4 godine

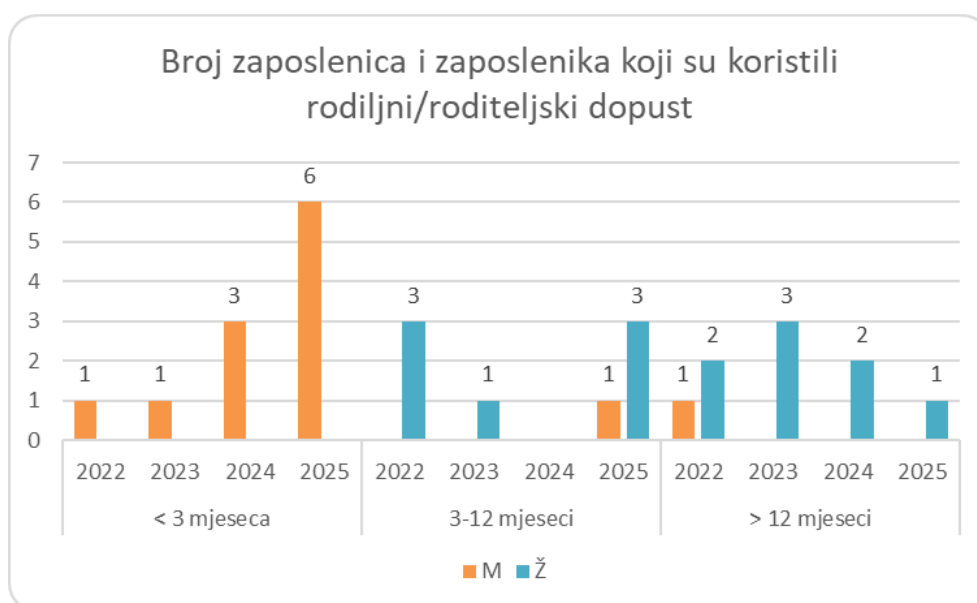


4. Uvidom u strukturu prijavljenih i zaposlenih kandidata na objavljenim natječajima za zapošljavanje od 2022. do 2025., vidljivo je da udio žena među zaposlenima varira te ne prati uvijek proporcionalno udio prijavljenih. U 2022. žene su bile više zastupljene među prijavljenim nego zaposlenima kandidatima, dok su u 2023. i 2024. žene činile relativno veći udio među zaposlenim u odnosu na prijavljene kandidate. U 2025. udio zaposlenih žena na javnim natječajima bio je nešto veći od udjela prijavljenih, pokazujući povoljniji trend zapošljavanja žena.

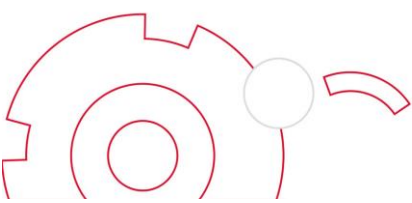
Struktura po spolu kandidata u natječajima za zadnje 4 godine*Struktura po spolu zaposlenih u natječajima za zadnje 4 godine*

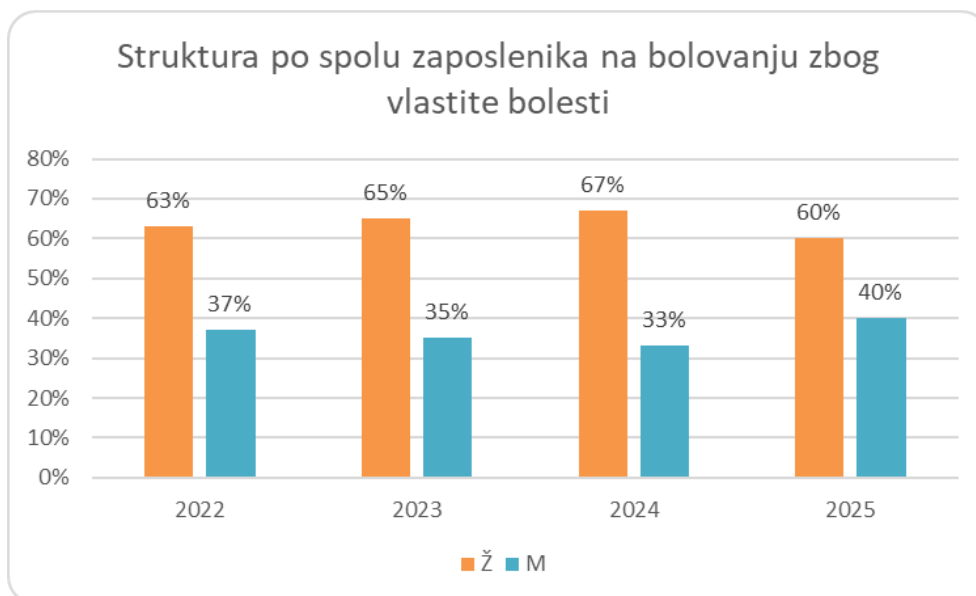
5. Najveće razlike između muškaraca i žena vidljive su kod korištenja prava povezanih s roditeljskom ulogom. Muškarci su češće koristili odsustvo do 3 mjeseca te odsustvo u trajanju od 3 do 12 mjeseci, dok odsustvo dulje od 12 mjeseci su češće koristile žene. Porast broja muškaraca koji su koristili pravo na roditeljski dopust posljedično uzrokovan izmjenama zakonodavstva, odnosno izmjenama i dopunama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama koje su stupile na snagu 1. ožujka 2025., a odnose se na povećanje novčanih potpora tijekom roditeljskog dopusta. Kada je riječ o bolovanju zbog vlastite bolesti, žene su kontinuirano češće korisnice, dok muškarci čine manji udio, što je posebno izraženo u 2024. Bolovanja zbog bolesti djeteta također su znatno češća kod žena, s izraženim vrhuncem u 2023., dok muškarci sudjeluju u manjem i promjenjivom obujmu. Ukupno gledano, podaci potvrđuju postojanje stabilnih spolnih razlika u korištenju roditeljskih prava i bolovanja u razdoblju 2022.-2025.

Struktura zaposlenika koji su koristili roditeljski/roditeljski dopust i njegovo trajanje za zadnje 4 godine

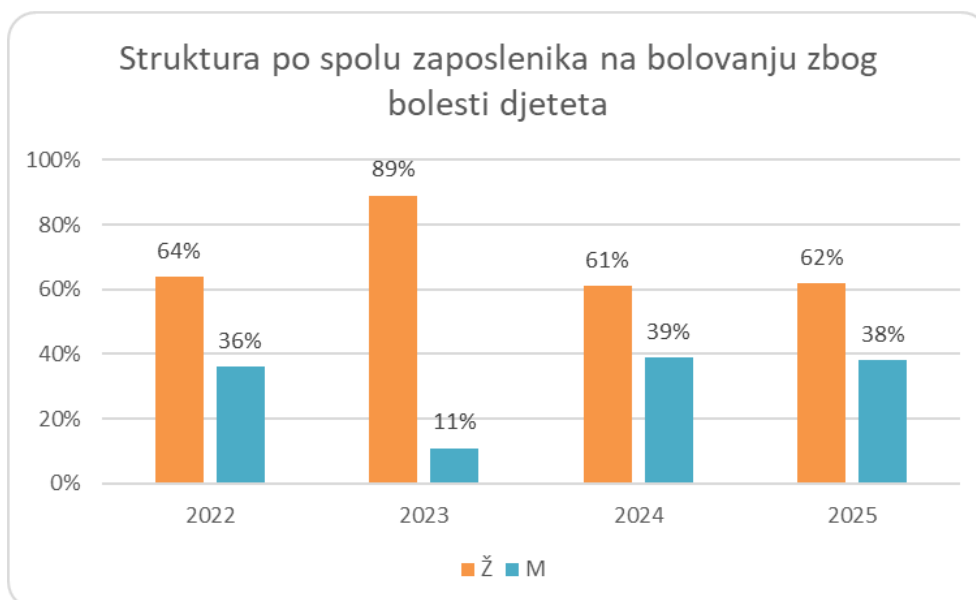


Struktura zaposlenika na bolovanju zbog vlastite bolesti po spolu za zadnje 4 godine

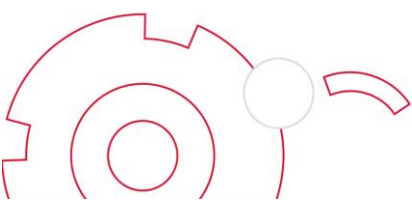




Struktura zaposlenika na bolovanju zbog bolesti djeteta po spolu za zadnje 4 godine



Na temelju provedene kvantitativne analize izdvojenih indikatora, kao i analize dostupnih praksi, nije uočena diskriminacija prema spolu u internim procesima. Praćenje navedenih indikatora, kako kvantitativnih, tako i kvalitativnih (s posebnim naglaskom na percepciju zaposlenika o spolnoj (ne)diskriminaciji), nastaviti će se i u budućem razdoblju, s ciljem kontinuiranog praćenja relevantnih pokazatelja i njihovih trendova te, prema potrebi, uvođenja dodatnih mjera za sprječavanje spolne diskriminacije, odnosno osiguravanja ravnopravnosti spolova u Srcu.



4. PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA ZA RAZDOBLJE 2026. – 2029.

Planom je definirano 6 strateških ciljeva:

- **C1 – Održavati i unaprjeđivati razinu svijesti o ravnopravnosti spolova**
Jačati razumijevanje ravnopravnosti spolova, spolne nediskriminacije i uključenosti među zaposlenicima.
- **C2 – Osiguravati dostupnost relevantnih informacija i procedura**
Omogućiti jasne, dostupne i ažurne informacije o pravima, postupcima i mehanizmima vezanim uz ravnopravnost spolova.
- **C3 – Unaprjeđivati ravnopravnost spolova u zapošljavanju i napredovanju**
Uključivati perspektivu ravnopravnosti spolova u praćenje zapošljavanja, napredovanja, edukacija i rukovodećih uloga, gdje je primjenjivo.
- **C4 – Podržavati uravnotežen odnos privatnog i poslovnog života**
Pratiti korištenje postojećih mjera koje doprinose boljem usklađivanju poslovnih i privatnih obveza.
- **C5 – Jačati prevenciju spolne diskriminacije i spolnog uznemiravanja**
Jačati prevenciju i prepoznavanje slučajeva spolne diskriminacije i spolnog uznemiravanja.
- **C6 – Osiguravati održivu provedbu i sustavno praćenje Plana**
Održavati i dalje razvijati sustav upravljanja, praćenja i izvještavanja o provedbi Plana.

Aktivnostima kojima će se djelovati ka ostvarenju definiranih strateških ciljeva su:

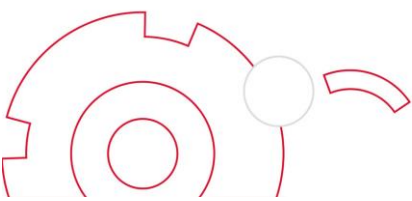
- A1 Kontinuirano upravljanje i praćenje Plana
- A2 Godišnje praćenje ključnih pokazatelja spolne ravnopravnosti
- A3 Periodično praćenje korištenja mjera za usklađivanje privatnog i poslovnog života
- A4 Održavanje i ažuriranje internih informacija
- A5 Periodične edukacije zaposlenika.

U tablici su detaljno razrađene aktivnosti – opis aktivnosti, indikatori uspješnosti, rokovi te koji strateški ciljevi se njima nastoje ostvariti.

Aktivnost	Opis	Indikatori uspješnosti	Planirani rok po kvartalima	Doprinosi ciljevima
A1 Kontinuirano upravljanje i praćenje Plana	Redovito djelovanje Povjerenstva i koordinacija provedbe Plana	Održana najmanje dva sastanka Povjerenstva godišnje; izrađeno godišnje izvješće o provedbi Plana	Q1 2026 – Q4 2029	C1, C2, C3, C4, C5, C6
A2 Godišnje praćenje ključnih pokazatelja spolne ravnopravnosti	Praćenje osnovnih kadrovskih i organizacijskih pokazatelja razvrstanih po spolu (npr. zapošljavanje, napredovanje, sudjelovanje u edukacijama, upravljačke uloge)	Podaci prikupljeni i analizirani jednom godišnje; uključeni u godišnje izvješće o provedbi Plana	Q1 2027 – Q4 2029	C3, C6
A3 Periodično praćenje korištenja mjera za usklađivanje privatnog i poslovnog života	Periodično praćenje agregiranih organizacijskih podataka o korištenju postojećih mjera koje doprinose usklađivanju privatnog i poslovnog života (npr. fleksibilni oblici rada, roditeljski dopusti), gdje su podaci dostupni	Provedeno najmanje jednom u razdoblju 2026. – 2029.; rezultati analizirani i razmotreni u okviru godišnjeg praćenja provedbe Plana	Q2 2026 – Q4 2029	C4, C6
A4 Održavanje i ažuriranje internih informacija	Održavanje i ažuriranje internih mrežnih stranica s informacijama o ravnopravnosti spolova, pravima i postupcima	Interna mrežna stranica aktivna; sadržaj ažuriran najmanje dva puta godišnje	Q1 2026 – Q4 2029	C1, C2, C5
A5 Periodične edukacije zaposlenika	Organizacija edukacije tijekom razdoblja Plana (npr. na temu diskriminacije, uznemiravanja, pristranosti, uključivosti)	Provedena najmanje jedna edukacija u razdoblju 2026.–2029.; materijali s edukacije dostupni zaposlenicima	Q3 2026 – Q4 2029	C1, C3, C5

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Planu koriste u muškom rodu neutralni su i odnose se jednako na osobe muškog i ženskog roda.

Plan se objavljuje na javnim i internim mrežnim stranicama Srca te stupa na snagu danom objave.





(Plan_ravnopravnosti_spolova_Srca_za_razdoblje_2026.-2029.docx)

