

**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU**  
**SVEUČILIŠNI RAČUNSKI CENTAR**



**GODIŠNJI IZVJEŠTAJ O AKTIVNOSTIMA**  
**PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA**  
**SRCA ZA 2024. GODINU**

**Zagreb, siječanj 2025.**



Povjerenstvo za praćenje provedbe Plana ravnopravnosti spolova Srca je izradilo Godišnji izvještaj o aktivnostima Plana ravnopravnosti spolova Srca za 2024. godinu koji je ravnatelj prihvatio dana 10. siječnja 2025. godine.

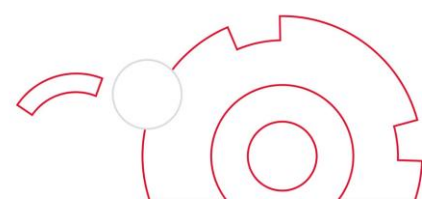
*U Zagrebu, 13. siječnja 2025.*

*Ravnatelj*

*KLASA: 004-06/25-011/001*

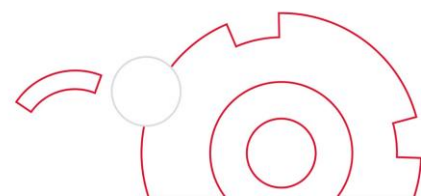
*Ivan Marić*

*URBROJ: 3801-11-011-05-25-2*



# SADRŽAJ

Sadržaj .....	3
1. UVOD.....	4
2. STRUKTURA ZAPOSLENIKA PO SPOLU NA 31.12.2024.....	5
3. AKTIVNOSTI IZ PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA SRCA.....	6



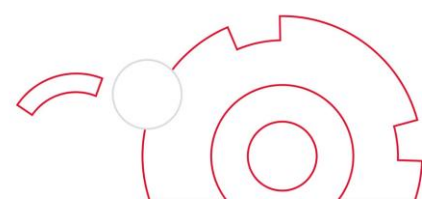
# 1. UVOD

Sveučilište u Zagrebu Sveučilišni računski centar (dalje u tekstu: Srce) je u travnju 2022. godine donijelo svoj Plan ravnopravnosti spolova na razdoblje 2022. - 2025. (dalje u tekstu: Plan).

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

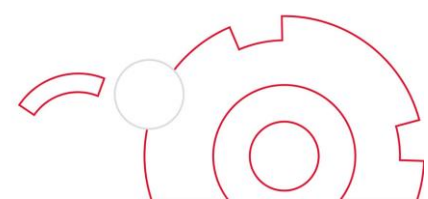
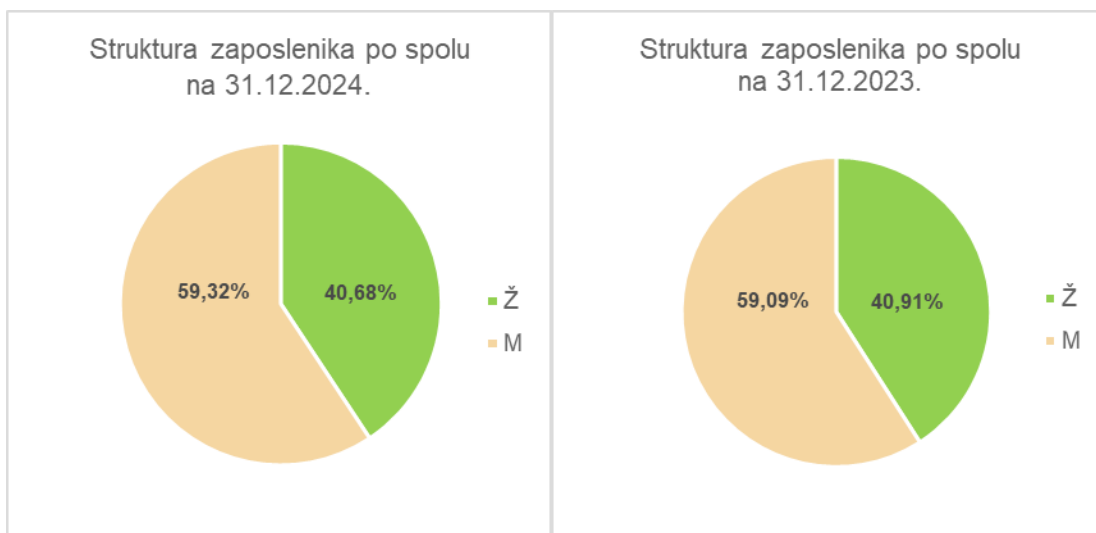
Godišnji izvještaj o aktivnostima Plana ravnopravnosti spolova Srca (dalje u tekstu: Izvještaj) za 2024. godinu sadrži podatak o strukturi zaposlenika po spolu na dan 31.12.2024. te osvrt na aktivnosti koje su Planom definirane kao aktivnosti kojima se nastoji djelovati ka ostvarenju definiranih strateških ciljeva, a prvenstveno na definirane indikatore uspješnosti.

Analize podataka i trendova kroz duže vremensko razdoblje te osvrt na ispunjenost definiranih strateških ciljeva će biti mogući i u pravom smislu valjani po isteku razdoblja djelovanja definiranog Planom.



## 2. STRUKTURA ZAPOSLENIKA PO SPOLU NA 31.12.2024.

Ukupan broj zaposlenika Srca na dan 31.12.2024. je 177. Postotak žena i muškaraca u Srcu u 2024. godini je podjednak postocima iz 2023. godine.



### 3. AKTIVNOSTI IZ PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA SRCA

Planom objavljenim 2022. godine je definirano 5 strateških ciljeva:

- podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova
- institucionalizacija kulture ravnopravnosti spolova
- kontinuirano osiguravanje jednakih prava i mogućnosti u zapošljavanju, odlučivanju, usavršavanju, napredovanju i financijskom nagrađivanju
- jačanje potpore zaposlenicima u harmonizaciji privatnog i poslovnog života
- jačanje mehanizama borbe protiv seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu.

Aktivnosti koje su definirane sa svrhom djelovanja ka ostvarenju definiranih strateških ciljeva su:

- usvajanje Plana ravnopravnosti spolova i njegova objava na javnim mrežnim stranicama Srca
- pojačano komuniciranje postojećih mjera dostupnih zaposlenicima
- praćenje i izvještavanje o stanju ravnopravnosti spolova kroz godišnje izvješće
- osnivanje Povjerenstva za praćenje provedbe Plana
- ispitivanje percepcije (ne)diskriminacije u Srcu te mogućnosti harmonizacije privatnog i poslovnog života,
- provođenje edukacije na temu sprečavanja diskriminacije i seksualnog i drugih oblika uznemiravanja (za sve zaposlenike),
- provođenje edukacije za voditelje na temu sprečavanja utjecaja pristranosti i diskriminacije kod donošenja odluka o zaposlenicima te na temu osiguravanja uvjeta za harmonizaciju privatnog i poslovnog života svojih zaposlenika
- izrada uputa za voditelje selekcijskog intervjua o osiguravanju jednakih mogućnosti u procesu zapošljavanja
- priprema obrasca Plana uhodavanja za zaposlenike koji se vraćaju s dužih odsustava (duže od 12 mjeseca)
- analiza pravne i kadrovske dokumentacije po pitanju korištenja rodno osjetljivog jezika
- procjena mogućnosti uvođenja dodatnih mehanizama za podršku zaposlenicima u harmonizaciji privatnog i poslovnog života.

Niže je osvrst na Planom definirane aktivnosti.

Aktivnost	Indikator uspješnosti	Planirani rok (prema Planu)	Status
Usvajanje Plana ravnopravnosti spolova i njegova objava na mrežnim stranicama Srca	Usvojen i javno objavljen Plan ravnopravnosti spolova	04/2022	Izvršeno u travnju 2022. godine. Ravnatelj je usvojio Plan, koji je interno i javno objavljen.
Osnivanje tijela za praćenje provedbe Plana	Osnovano Povjerenstvo, definirane odgovornosti, imenovani članovi	06/2022	Izvršeno u lipnju 2022. godine. Ravnatelj je osnovao Povjerenstvo za praćenje provedbe Plana ravnopravnosti spolova Srca za razdoblje 2022.-2025; imenovani su članovi Povjerenstva i definirane odgovornosti Povjerenstva. U srpnju i studenom 2023. godine je odlukom Ravnatelja došlo do promjena u sastavu Povjerenstva, a primarno zbog kadrovskih promjena (fluktuacija zaposlenika).
Ispitivanje percepcije (ne)diskriminacije u Srcu te mogućnosti harmonizacije privatnog i poslovnog života	Provedeno ispitivanje i analiza rezultata te po potrebi predložene mjere za poboljšanje stanja	01/2023	Izvršeno u prvom kvartalu 2023. godine. U 2022. godini je Odjel za ljudske potencijale proveo ispitivanje (u sklopu sveobuhvatnijeg ispitivanja zadovoljstva zaposlenika), analizirani su rezultati i dostavljeni Upravi na uvid te su predloženi daljnji koraci za dodatni rad na izdvojenim temama.
Pojačano komuniciranje postojećih mjera i usluga za zaposlenike	Lakša dostupnost svih postojećih mjera i usluga na internim wiki stranicama	01/2023	Izvršeno u prvoj polovici 2023. godine. Povjerenstvo i Odjel za ljudske potencijale su uredili stranice internog portala Srca čime je olakšana dostupnost informacijama o postojećim mjerama i uslugama za zaposlenike.
Praćenje i izvještavanje o stanju ravnopravnosti spolova – godišnje izvješće	Godišnje praćenje, evaluacija i izvještavanje o izdvojenim kvantitativnim i kvalitativnim indikatorima te poduzimanje potrebnih mjera za osiguravanje ravnopravnosti	1 godišnje	Izvršava se na godišnjoj razini, prema Planu. Odjel za ljudske potencijale je analizirao brojčano stanje za 2024. godinu te je od strane Povjerenstva pripremljeno godišnje izvješće koje je dostavljeno Ravnatelju na uvid. Za prethodne godine, odnosno za 2022. i 2023. godinu, godišnji izvještaji objavljeni su javno.
Provođenje edukacije za sve zaposlenike na temu prevencije seksualnog uznemiravanja, ali i drugih oblika uznemiravanja te sprečavanja	Provedena edukacija te stjecanje (novih) znanja o provedenim temama, njihova primjena u praksi	01/2024	Izvršeno u prosincu 2024. godine. Online edukaciju su održali savjetnici Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova. Putem internog portala Srca zaposlenicima su dostupni materijali s održane edukacije (snimka

diskriminacije i predrasuda (primarno na osnovi spola)			edukacije i prezentacija). Zaposlenici su dodatno informirani o mogućnostima daljnje edukacije kroz module za e-učenje u okviru EU projekta Teamwork2 - suzbijanje seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, a pomoću kojih mogu jednostavno i kvalitetno testirati svoje znanje i senzibilitet za rodnu ravnopravnost.
Provođenje edukacije za Stručno vijeće na temu sprečavanja utjecaja pristranosti i predrasuda te diskriminacije kod donošenja odluka o zapošljavanju, usavršavanju, napredovanju zaposlenika i financijskom nagrađivanju te na temu osiguravanja uvjeta za harmonizaciju privatnog i poslovnog života svojih zaposlenika	Provedena edukacija te stjecanje (novih) znanja o provedenim temama, njihova primjena u praksi	01/2024	Izvršeno u prosincu 2024. godine, kroz gore spomenutu online edukaciju koju su održali savjetnici Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova.
Priprema obrasca Plana uhodavanja za zaposlenike koji se vraćaju s dužih odsustava (duže od 12 mjeseci)	Pripremljen obrazac i uveden u praksu	12/2024	Izvršeno u prosincu 2024. godine. U suradnji s Odjelom za ljudske potencijale pripremljen je obrazac plana uhodavanja za zaposlenike koji se vraćaju s dužih odsustava uz navođenje popisa aktivnosti o kojima je potrebno voditi brigu prije povratka zaposlenika.
Analiza pravne i kadrovske dokumentacije po pitanju korištenja rodno osjetljivog jezika, kao i pravnog okvira dokumentacije	Provedena analiza i predložene eventualne izmjene praksi u Srcu	01/2025	Povjerenstvo je uvidjelo potrebu revidiranja planiranog roka te će se planirana aktivnost provesti do kraja 2025. godine.
Izrada uputa za voditelje selekcijskog intervjua o osiguravanju jednakih mogućnosti u procesu zapošljavanja	Izrađena i svim voditeljima komunicirana uputa	01/2025	Povjerenstvo je uvidjelo potrebu revidiranja planiranog roka te će se planirana aktivnost provesti do kraja 2025. godine.
Ispitivanje pravnih mogućnosti i propisa s ciljem razmatranja mogućnosti uspostavljanja dodatnih mehanizama za podršku zaposlenicima u harmonizaciji privatnog i poslovnog života	Provedeno ispitivanje i potencijalna uspostava dodatnih mehanizama za podršku harmonizaciji privatnog i poslovnog života	01/2025	Povjerenstvo je uvidjelo potrebu revidiranja planiranog roka te će se planirana aktivnost provesti do kraja 2025. godine.





(GEP\_Godišnji\_izvještaj\_2024)

