

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
SVEUČILIŠNI RAČUNSKI CENTAR



GODIŠNJI IZVJEŠTAJ O AKTIVNOSTIMA
PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
SRCA
(ZA RAZDOBLJE TRAVANJ – PROSINAC
2022.)

Zagreb, srpanj 2023.

Povjerenstvo za praćenje provedbe Plana ravnopravnosti spolova Srca je izradilo Godišnji izvještaj o aktivnostima Plana ravnopravnosti spolova Srca (za razdoblje travanj – prosinac 2022.) kojeg je ravnatelj prihvatio dana 3. srpnja 2023.

U Zagrebu 3. srpnja 2023.

KLASA: 004-06/23-011/001

URBROJ: 3801-11-011-05-23-1



Ravnatelj
Ivan Maric

S A D R Ž A J

SADRŽAJ.....	3
1. UVOD	4
2. STRUKTURA ZAPOSLENIKA PO SPOLU NA 31.12.2022.	4
3. AKTIVNOSTI IZ PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA SRCA	5

1. UVOD

Sveučilište u Zagrebu Sveučilišni računski centar (dalje u tekstu: Srce) je u travnju 2022. 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.

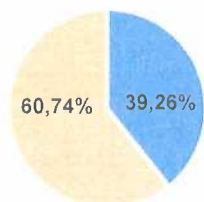
Godišnji izvještaj o aktivnostima Plana ravnopravnosti spolova Srca (dalje u tekstu: Izvještaj), a koji se podnosi za razdoblje od početka stupanja na snagu Plana do 31.12.2022., sadrži podatak o strukturi zaposlenika po spolu na dan 31.12.2022., te osvrt na aktivnosti koje su Planom definirane kao aktivnosti 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 31.12.2022.

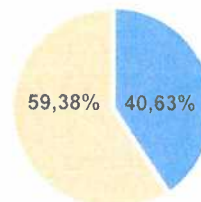
Postotak žena i muškaraca u Srcu u 2022. je podjednak postocima iz 2021. (za promatrano razdoblje).

Struktura zaposlenika po spolu
na 31.12.2022.



■ Ž ■ M

Struktura zaposlenika po spolu
na 31.12.2021.



■ Ž ■ M

3. AKTIVNOSTI IZ PLANA RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA SRCA

Planom objavljenim 2022. 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 prema Planu; Ravnatelj je usvojio Plan, koji je interno i javno objavljen u travnju 2022.
Osnivanje tijela za praćenje provedbe Plana	Osnovano Povjerenstvo, definirane odgovornosti, imenovani članovi	06/2022	Izvršeno prema Planu; U lipnju 2022. Ravnatelj je osnovao Povjerenstvo za praćenje provedbe Plana ravnopravnosti spolova Srca za razdoblje 2022.-2025; imenovani su članovi Povjerenstva i definirane odgovornosti Povjerenstva.
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	Izvršenje cijele aktivnosti nije bilo planirano u izvještajnom razdoblju; U 2022. je od strane Odjela za ljudske potencijale provedeno ispitivanje (u sklopu sveobuhvatnijeg ispitivanja zadovoljstva zaposlenika) i analizirani su rezultati te dostavljeni Upravi na uvid. U prvom kvartalu 2023. 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	Izvršenje aktivnosti nije bilo planirano u izvještajnom razdoblju, izvršeno u prvoj polovici 2023. Od strane Povjerenstva i Odjela za ljudske potencijale je na wiki stranicama 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	Izvršeno prema Planu; Odjel za ljudske potencijale je analizirao brojčano stanje za 2022. te je od strane Povjerenstva pripremljeno godišnje izvješće, koje je dostavljeno Ravnatelju na uvid.



Provođenje edukacije za sve zaposlenike na temu prevencije seksualnog uznemiravanja, ali i drugih oblika uznemiravanja te sprečavanja diskriminacije i predrasuda (primarno na osnovi spola)	Provedena edukacija te stjecanje (novih) znanja o provedenim temama, njihova primjena u praksi	01/2024	Sukladno Planu, izvršenje je predviđeno u 2024.
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	Sukladno Planu, izvršenje je predviđeno u 2024.
Provođenje edukacije za Stručno vijeće 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	Sukladno Planu, izvršenje je predviđeno u 2024.
Priprema obrasca Plana uhodavanja za zaposlenike koji se vraćaju s dužih odsustava (duže od 12 mjeseci)	Pripremljen obrazac i uveden u praksu	12/2024	Sukladno Planu, izvršenje je predviđeno u 2024.
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	Sukladno Planu, izvršenje je predviđeno u 2025.
Izrada uputa za voditelje selekcijskog intervjua o osiguravanju jednakih mogućnosti u procesu zapošljavanja	Izrađena i svim voditeljima komunicirana uputa	01/2025	Sukladno Planu, izvršenje je predviđeno u 2025.
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	Sukladno Planu, izvršenje je predviđeno u 2025.



 srce