

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
SVEUČILIŠNI RAČUNSKI CENTAR



PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
SRCA ZA RAZDOBLJE 2022.-2025.

Zagreb, travanj 2022.

Plan je izradila Radna skupina za izradu Plana u sastavu: Lucija Kuharić, Miroslav Macan, Anita Radoš.

Temelji za donošenje plana:

- ✓ Članak 31. stavak 1. točka j) Statuta Srca

Datum donošenja: 8. travnja 2022.

Datum stupanja na snagu: 8. travnja 2022.

U Zagrebu 8. travnja 2022.

KLASA: 004-06/22-011/001

URBROJ: 3801-11-011-05-22-1



Ravnatelj

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 2022.-2025	11



1. UVOD

Sveučilište u Zagrebu Sveučilišni računski centar (dalje u tekstu: Srce) donosi 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.

Plan je usklađen s ciljevima Strategije za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. Europske komisije. Cilj Strategije je Europska Unija (dalje u tekstu EU) u kojoj su žene i muškarci, u svojoj raznolikosti, slobodni da slijede svoj odabrani životni put, imaju jednake mogućnosti za napredovanje i mogu ravnopravno sudjelovati i voditi europsko društvo.

Vodeći se smjernicama Europske komisije te nacionalnim zakonodavnim okvirom, kao i provedenom analizom dostupnih indikatora u Srcu, 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:

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

2. ZAKONODAVNI I STRATEŠKI OKVIR ZA DONOŠENJE PLANA

Ravnopravnost spolova zauzima najviše mjesto na listi temeljnih vrijednosti i civilizacijskih postignuća Europske unije 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, 113/200, 124/2000, 28/2001,41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 05/2014) 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 85/2008, 112/2012), Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) i Zakon o radu (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019), a njima se zabranjuje diskriminacija i pružaju pravni mehanizmi zaštite od diskriminacije na temelju:

- spola,
- spolne orijentacije,



- bračnog i obiteljskog statusa,
- trudnoće i materinstva,
- rodnog identiteta.

Ravnopravnost spolova se također jamči i čl. 3. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 128/2017, 47/2018, 123/2019, 66/2020) te općim aktima Sveučilišta u Zagrebu (čl. 5. i 12. Etičkog kodeksa) i Srca (članak 4. i poglavlje 13.1. Pravilnika o radu).

Dodatni dokumenti i smjernice na kojima se temelji Plan uključuju:

- Nacionalnu razvojnu strategiju RH do 2030,
- 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.

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 radnika koji je podnio pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Prije početka rada Odjel za ljudske potencijale upoznaje radnika 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 na osobe muškog i ženskog spola.

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

3.2. ANALIZA DOSTUPNIH KVANTITATIVNIH INDIKATORA

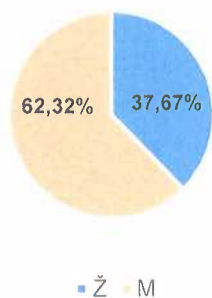
U veljači 2022. je provedeno istraživanje o stanju ravnopravnosti spolova u Srcu – provedena je analiza dostupnih izdvojenih kvantitativnih pokazatelja iz područja zapošljavanja, napredovanja, donošenja odluka, školovanja, odsustava i sl., za period od 2019. do 2021.

Ključni rezultati analize su slijedeći:

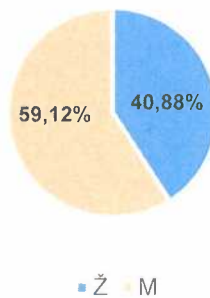
1. Podaci o strukturi zaposlenika pokazuju da se udio žena i muškaraca mijenja na način da se udio žena tijekom godina povećava. Obzirom da Srce značajnim dijelom zapošljava IT stručnjake, među kojima su i dalje na tržištu rada zastupljeniji muškarci, nije iznenađujuće da je u Srcu više muškaraca nego žena.

Struktura zaposlenika po spolu za zadnje 3 godine (u 12.mj.)

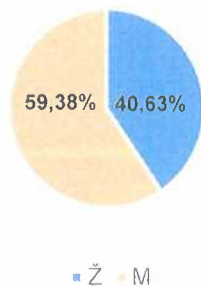
Struktura zaposlenika po spolu u
12.mj. 2019.



Struktura zaposlenika po spolu u
12.mj. 2020.



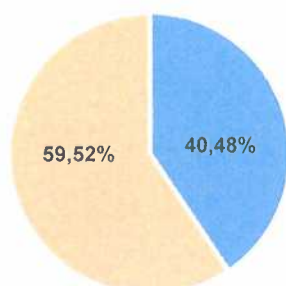
Struktura zaposlenika po spolu u
12.mj. 2021.



2. Kad gledamo voditeljske pozicije, vidljivo je da udio žena uglavnom reflektira udio žena u ukupnom broju zaposlenika, uz primijećen pad udjela žena u voditeljskim pozicijama u 2021. u odnosu na 2020., no, s druge strane, značajno povećan udio žena u najvišem upravljačkom tijelu Srca u 2021. u odnosu na prethodne promatrane godine. Konkretno, u Upravi Srca su u trenutku izrade ovog Plana 3 žene i 3 muškarca.

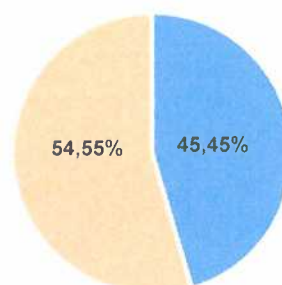
Struktura zaposlenika na voditeljskim pozicijama ¹po spolu za zadnje 3 godine (u 12.mj.)

Struktura voditeljskih pozicija po spolu u 12.mj. 2019.



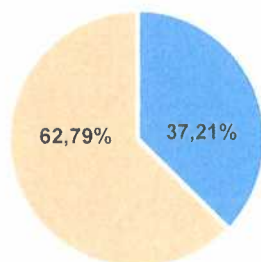
■ Ž ■ M

Struktura voditeljskih pozicija po spolu u 12.mj. 2020.



■ Ž ■ M

Struktura voditeljskih pozicija po spolu u 12.mj. 2021.



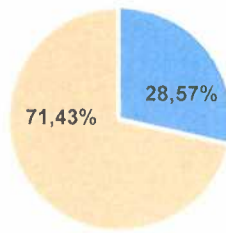
■ Ž ■ M

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



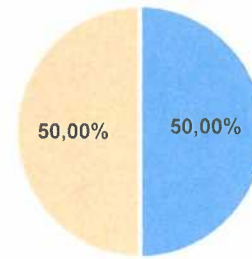
Struktura najvišeg upravljačkog tijela po spolu za zadnje 3 godine (u 12.mj.)

Struktura po spolu u 12.mj. 2019. i 2020.



■ Ž ■ M

Struktura po spolu u 12.mj. 2021.

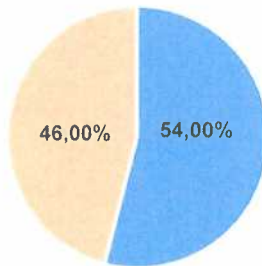


■ Ž ■ M

3. U broju zaposlenika koji su napredovali na više radno mjesto od 2019. do 2021., njih 42% su žene, dok su u ukupnom broju zaposlenika kojima je Srce omogućilo školovanje od 2019. do 2021. žene u nešto većem broju (54%).

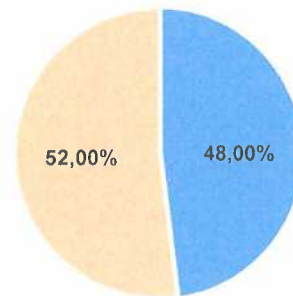
Struktura po spolu napredovalih i zaposlenika kojima je omogućeno školovanje od 2019. do 2021.

Struktura po spolu zaposlenika kojima je plaćeno školovanje 2019.-2021.



■ Ž ■ M

Struktura napredovanja po spolu 2019.-2021.



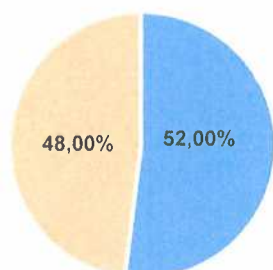
■ Ž ■ M



4. Uvidom u strukturu prijavljenih kandidata, vidljivo je da je udio žena u broju zaposlenih od 2019. do 2021. proporcionalan udjelu žena u broju prijavljenih kandidata te je on općenito podjednak udjelu prijavljenih/zaposlenih muškaraca.

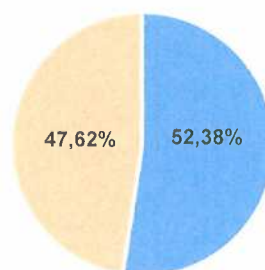
Struktura po spolu kandidata i zaposlenih u natjecajima od 2019. do 2021.

Struktura kandidata po spolu u natjecajima za posao 2019.-2021.



■ Ž ■ M

Struktura zaposlenih po spolu u natjecajima za posao 2019.-2021.

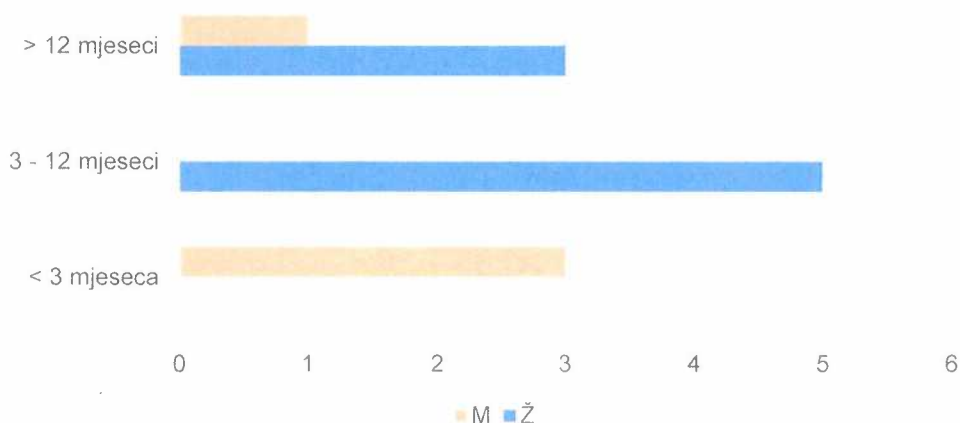


■ Ž ■ M

5. Očekivano, najveća razlika između muškaraca i žena je detektirana kod indikatora koji su povezani s roditeljskom ulogom. Muškarci u odnosu na žene rjeđe i u značajno manjem obujmu biraju koristiti zakonom definirana prava na odsustvo povodom roditeljske uloge. Također, iako otprilike podjednako koriste bolovanje zbog vlastite bolesti, žene značajno više koriste bolovanje zbog bolesti djeteta.

Broj zaposlenika koji su koristili roditeljni/roditeljski dopust i njegovo trajanje od 2019. do 2021.

Broj zaposlenica i zaposlenika koji su koristili roditeljni/roditeljski dopust 2019.-2021.

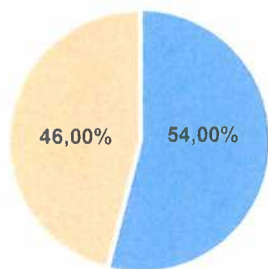


■ M ■ Ž



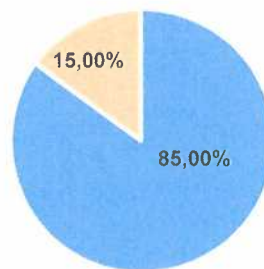
Struktura zaposlenika na bolovanju po spolu 2019. do 2021.

Struktura po spolu zaposlenika na bolovanju zbog vlastite bolesti 2019.-2021.



■ Ž ■ M

Struktura po spolu zaposlenika na bolovanju zbog bolesti djeteta 2019.-2021.



■ Ž ■ M

Iz kvantitativne analize dostupnih izdvojenih indikatora te analize dostupnih praksi nije uočena diskriminacija prema spolu u internim procesima.

Nastavit ćemo s praćenjem ovih, ali i dodatnih indikatora (kvantitativnih i kvalitativnih (prije svega, percepcija zaposlenika o (ne)diskriminaciji) kako bi se kontinuirano pratili relevantni pokazatelji, njihovi trendovi i po potrebi uvodile dodatne mjere za sprečavanje diskriminacije.



4. PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA 2022.-2025.

Planom 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.

Aktivnostima kojima će se djelovati 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

U tablici su detaljno razrađene aktivnosti – koji strateški cilj se njima nastoji ostvariti, koji su indikatori uspješnosti, provedbena i odgovorna tijela, ciljne skupine i rokovi.

	Strateški cilj	Aktivnost	Indikator uspješnosti	Provedbeno tijelo	Ciljana skupina	Planirani rok	Odgovorno tijelo
1.	Podizanje svijesti o važnosti ravnopravnosti spolova	Usvajanje Plana ravnopravnosti spolova i njegova objava na mrežnim stranicama Srca	Usvojen i javno objavljen Plan ravnopravnosti spolova	Uprava, Povjerenstvo za praćenje provedbe Plana (dalje: Povjerenstvo)	Svi zaposlenici	04/2022	Ravnatelj
		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	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	1 godišnje	Ravnatelj
		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	Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	01/2023	Odjel za ljudske potencijale
		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	Povjerenstvo, vanjski izvođač	Svi zaposlenici	01/2024	Povjerenstvo



2.	Institucionalizacija kulture ravnopravnosti spolova	Usvajanje Plana ravnopravnosti spolova i njegova objava na mrežnim stranicama Srca	Usvojen i javno objavljen Plan ravnopravnosti spolova	Uprava, Povjerenstvo	Svi zaposlenici	04/2022	Ravnatelj
		Osnivanje tijela za praćenje provedbe Plana	Osnovano Povjerenstvo, definirane odgovornosti, imenovani članovi	Uprava	Svi zaposlenici	06/2022	Ravnatelj
		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	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	1 godišnje	Ravnatelj
		Pojačano komuniciranje postojećih mjera i usluga za zaposlenike	Lakša dostupnost svih postojećih mjera i usluga na internim wiki stranicama	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	01/2023	Povjerenstvo
		Priprema obrasca Plana uhadavanja za zaposlenike koji se vraćaju s dužih odsustava (duže od 12 mjeseci)	Pripremljen obrazac i uveden u praksu	Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	12/2024	Odjel za ljudske potencijale, Povjerenstvo
		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	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale, Odjel za pravne i opće poslove	Svi zaposlenici	01/2025	Povjerenstvo, Ravnatelj
		Izrada uputa za voditelje selekcijskog intervjua o osiguravanju jednakih mogućnosti u procesu zapošljavanja	Izrađena i svim voditeljima komunicirana uputa	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale	Voditelji intervjua	01/2025	Povjerenstvo



3.	Kontinuirano osiguravanje jednakih prava i mogućnosti u zapošljavanju, odlučivanju, usavršavanju, napredovanju i financijskom nagrađivanju	Osnivanje Povjerenstva za praćenje provedbe Plana	Osnovano Povjerenstvo, definirane odgovornosti, imenovani članovi	Uprava	Svi zaposlenici	06/2022	Ravnatelj
		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	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	1 godišnje	Ravnatelj
		Pojačano komuniciranje postojećih mjera i usluga za zaposlenike	Lakša dostupnost svih postojećih mjera i usluga na internim wiki stranicama	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	01/2023	Povjerenstvo
		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	Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	01/2023	Odjel za ljudske potencijale
		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	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale, vanjski izvođač	Stručno vijeće	01/2024	Povjerenstvo
		Izrada uputa za voditelje selekcijskog intervjua o osiguravanju jednakih mogućnosti u procesu zapošljavanja	Izrađena i svim voditeljima komunicirana uputa	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale	Voditelji intervjua	01/2025	Povjerenstvo



4.	Jačanje potpore zaposlenicima u harmonizaciji privatnog i poslovnog života	Pojačano komuniciranje postojećih mjera i usluga za zaposlenike	Lakša dostupnost svih postojećih mjera i usluga na internim wiki stranicama	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	01/2023	Povjerenstvo
		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	Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	01/2023	Odjel za ljudske potencijale
		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	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale, vanjski izvođač	Stručno vijeće	01/2024	Povjerenstvo
		Priprema obrasca Plana uhadavanja za zaposlenike koji se vraćaju s dužih odsustava (duže od 12 mjeseci)	Pripremljen obrazac i uveden u praksu	Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	12/2024	Odjel za ljudske potencijale, Povjerenstvo
		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	Odjel za ljudske potencijale, Odjel za pravne i opće poslove, Uprava	Svi zaposlenici	01/2025	Ravnatelj



5.	Jačanje mehanizama borbe protiv seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu	Osnivanje Povjerenstva za praćenje provedbe Plana	Osnovano Povjerenstvo, definirane odgovornosti, imenovani članovi	Uprava	Svi zaposlenici	06/2022	Ravnatelj
		Pojačano komuniciranje postojećih mjera i usluga za zaposlenike	Lakša dostupnost svih postojećih mjera i usluga na internim wiki stranicama	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale	Svi zaposlenici	01/2023	Povjerenstvo
		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	Povjerenstvo, vanjski izvođač	Svi zaposlenici	01/2024	Povjerenstvo
		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	Provedena edukacija te stjecanje (novih) znanja o provedenim temama, njihova primjena u praksi	Povjerenstvo, Odjel za ljudske potencijale, vanjski izvođač	Stručno vijeće	01/2024	Povjerenstvo



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

Plan se objavljuje na službenim stranicama Srca i stupa na snagu danom objave.



(Plan ravnopravnosti spolova Srca za razdoblje 2022.-2025.docx)

