

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Hrvatske zaklade za znanost

za razdoblje

2026.–2031.

1. Vizija i misija

Hrvatska zaklada za znanost (dalje u tekstu: HRZZ) je prepoznala važnost stvaranja rodno ravnopravne, uključive i kreativne znanstvene zajednice u Republici Hrvatskoj.

Misija jest osigurati poticajno, sigurno i pravedno radno okruženje u kojem svi radnici, suradnici i korisnici – neovisno o spolu, rodu, invaliditetu ili drugim osobnim obilježjima – imaju jednake mogućnosti za profesionalni razvoj, napredovanje i doprinos znanosti.

Hrvatska zaklada za znanost predana je promicanju znanstvene izvrsnosti i poticanju razvoja u Republici Hrvatskoj te prepoznaje rodnu ravnopravnost kao temeljnu vrijednost i jedan od svojih strateških prioriteta. Ravnopravnost spolova ključna je ne samo za zadovoljstvo radnika, već i za kvalitetu, izvrsnost i utjecaj znanstvenih rezultata i projekata koje HRZZ podupire.

Plan rodne ravnopravnosti HRZZ-a (dalje u tekstu: Plan) izrađen je s ciljem da se načela jednakosti sustavno integriraju u sve aspekte rada HRZZ-a – od zapošljavanja i karijernog napredovanja, do prevencije i suzbijanja rodno uvjetovanog nasilja. Izrazi rodnog značenja u Planu koriste se neutralno i jednako odnose na muški i ženski rod.

Opredijeljenost za rodnu ravnopravnost nije jednokratna inicijativa, nego dugoročna obveza. Sve aktivnosti temelje se i u skladu su na nacionalnim i europskim standardima, uključujući Strategiju rodne ravnopravnosti 2020.-2025. Europske komisije te Ciljeve održivog razvoja Ujedinjenih naroda.

2. Uvod i svrha

Prema članku 5. Zakona o ravnopravnosti spolova Republike Hrvatske (NN 82/08, 69/17), rodna ravnopravnost znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Plan rodne ravnopravnosti HRZZ-a predstavlja formalnu obvezu i strateški okvir za poticanje i osiguravanje jednakih mogućnosti svih zaposlenika, suradnika i korisnika HRZZ-a, bez obzira na spol ili rodni identitet. Temelji se na načelima zakonitosti, transparentnosti, uključivosti i nulte tolerancije prema svim oblicima diskriminacije i uznemiravanja.

HRZZ smatra rodnu ravnopravnost ključnim elementom kvalitete upravljanja, kreativnosti i inovativnosti u istraživačkoj zajednici te preduvjetom za uspješnost projekata financiranih iz nacionalnih i europskih fondova.

Ovaj Plan rodne ravnopravnosti izrađen je kao dio trajne predanosti HRZZ-a osiguravanju da se načela ravnopravnosti sustavno primjenjuju u svakom segmentu poslovanja – od zapošljavanja do karijernog razvoja, od uključivanja rodne perspektive u istraživanja do voditeljskih uloga.

Plan prepoznaje da rodna neravnopravnost nije samo pitanje brojčane ravnoteže, već uključuje i osvještavanje nesvjesnih predrasuda, razvoj podržavajuće organizacijske kulture te stvaranje mogućnosti za napredovanje svih pojedinaca, neovisno o spolu.

U skladu s nacionalnim i međunarodnim okvirima, HRZZ je definirao ključna područja djelovanja: poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, promicanje kulture rodne ravnopravnosti, promicanje ravnopravnosti pri zapošljavanju i razvoju karijera, borbu protiv rodno uvjetovanog nasilja i seksualnog uznemiravanja te praćenje podataka o rodnoj ravnopravnosti u postupcima dodjele sredstava.

Provedbom mjera i aktivnosti predviđenih ovim planom, HRZZ doprinosi široj društvenoj transformaciji prema rodnoj ravnopravnosti u znanosti, istraživanju i akademskoj zajednici.

Plan rodne ravnopravnosti dugoročna je predanost koja osigurava da prakse HRZZ-a budu uključive i transformativne, stvarajući budućnost u kojoj spol više nije prepreka uspjehu i mogućnostima.

3. Načela i normativni okvir

Plan se temelji na načelima zakonitosti, transparentnosti, uključivosti i nulte tolerancije na svaki oblik diskriminacije ili uznemiravanja. U svim aktivnostima HRZZ-a dosljedno se osigurava jednaka zastupljenost i ravnopravnost spolova, kao i osjetljivost prema ranjivim skupinama. Plan rodne ravnopravnosti HRZZ-a se donosi u skladu sa:

- Općom deklaracijom o ljudskim pravima (1948.)
- Strategijom za ravnopravnosti spolova 2020.–2025. Europske komisije
- Smjernicama programa Obzor Europa (*Horizon Europe*) za izradu GEP-a;
- Ustavom Republike Hrvatske
- Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)
- Zakonom o ravnopravnosti spolova Republike Hrvatske (NN 82/08, 69/17)
- Zakonom o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
- Temeljnim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u javnim službama (NN 29/2024)
- Zakonom o Hrvatskoj zakladi za znanost (NN 57/2022)

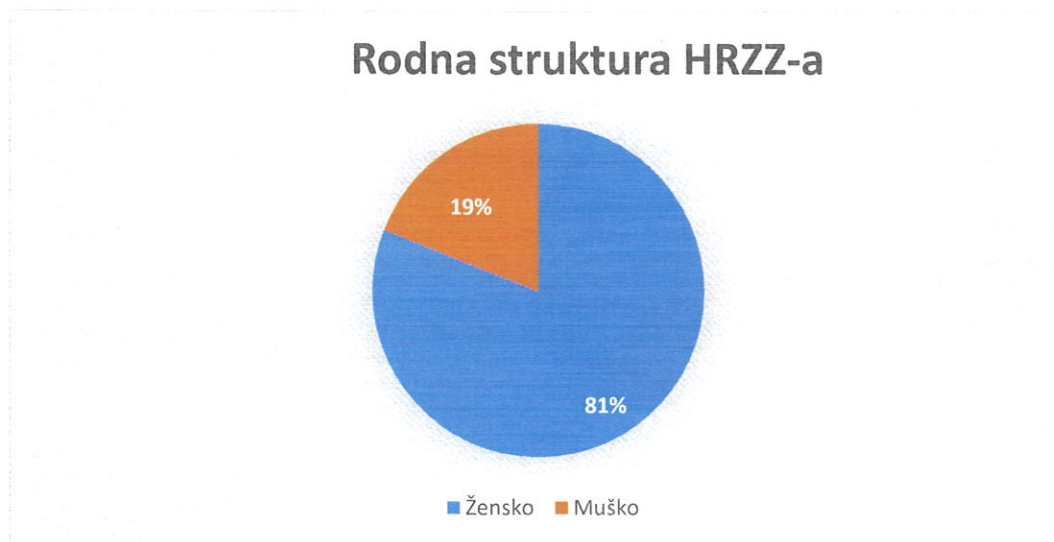
- Statutom Hrvatske zaklade za znanost
- Pravilnikom o radu HRZZ-a
- Pravilnikom o unutarnjem redu HRZZ-a

Diskriminacija na temelju spola prema članku 6. Zakona o ravnopravnosti spolova podrazumijeva bilo kakvu razliku, isključenje ili ograničenje na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškarca i žena. Zabranjena je diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa, spolne orijentacije te nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva.

4. Rodna struktura radnika i članova tijela HRZZ-a

HRZZ je zaklada čiji je osnivač Republika Hrvatska te je središnja organizacija za financiranje znanosti u svim znanstvenim područjima u Republici Hrvatskoj. Rad HRZZ-a je organiziran u dva ureda, u Opatiji i u sjedištu u Zagrebu te tri tijela HRZZ-a, Upravni odbor, Povjerenstvo za prigovore te Upravitelj.

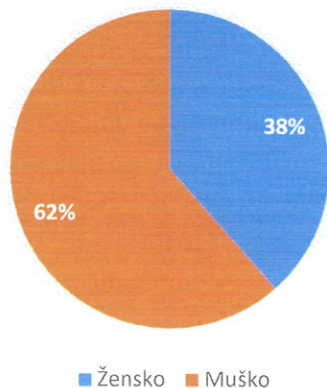
Dana 29.10.2025. u HRZZ-u je bilo zaposleno 42 radnika od čega 34 žene i 8 muškaraca (Slika 1.).



Slika 1. Rodna struktura radnika u HRZZ-u

Upravni odbor HRZZ-a se sastoji od sedam članova od kojih je 5 muškaraca i dvije žene (Slika 2.)

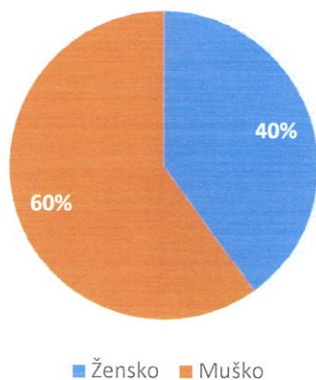
Rodna struktura Upravnog odbora



Slika 2. Rodna struktura Upravnog odbora HRZZ-a

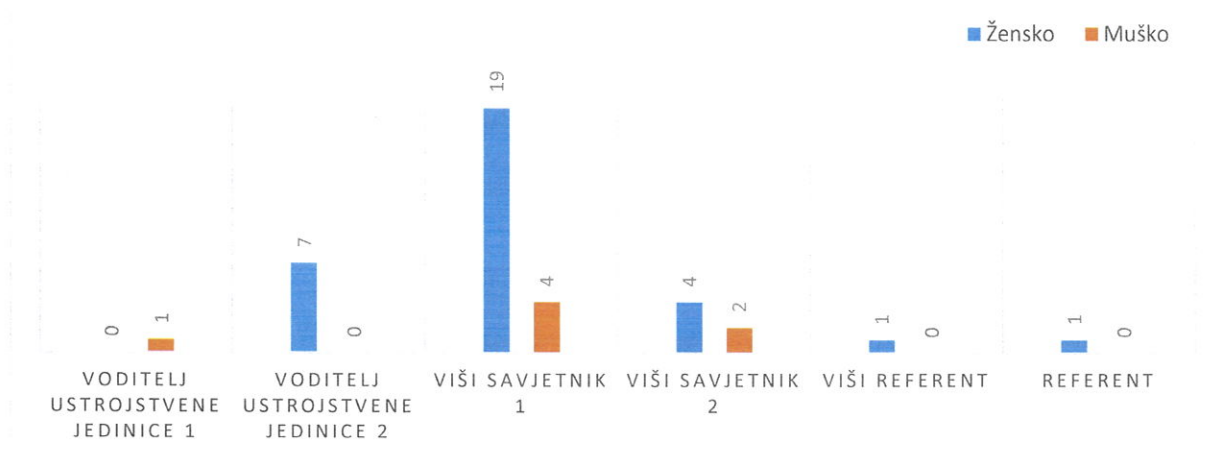
Dana 14.03.2024. godine Hrvatski sabor je donio odluku o imenovanju prvog Povjerenstva za prigovore imenovane se dvije žene i tri muškarca (Slika 3.).

Rodna struktura Povjerenstva za prigovore



Slika 3. Rodna struktura Povjerenstva za prigovore HRZZ-a

Upravitelj HRZZ-a je muškarac, dok je prije njega bilo ukupno tri upravitelja odnosno izvršnih direktora, a od toga dvije žene te jedan muškarac.



Slika 4. Rodna struktura radnika po radnim mjestima

5. Minimalni procesni zahtjevi

Za provedbu Plana rodne ravnopravnosti osniva se *Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost* (dalje u tekstu: Povjerenstvo) koje imenuje Upravitelj te koje se sastoji od najmanje tri člana iz različitih odjela HRZZ-a. Povjerenstvo je zaduženo za izradu, provedbu i praćenje Plana. Povjerenstvo se sastaje minimalno jednom godišnje, podnosi izvješće Upravitelju te provodi:

- kontinuiranu analizu i evaluaciju politika i prakse
- praćenje oglašavanja radnih mjesta, zapošljavanja i napredovanja radi sprječavanja diskriminacije
- registar prijava incidenata i povratnih informacija o provedbi mjera
- praćenje uključenosti oba spola u istraživačke projekte i timove te uspješnosti pri prijavama na javne pozive
- identifikaciju poboljšanja i predlaganje mjera na temelju redovitih analiza stanja.

HRZZ će kontinuirano prikupljati spolno razvrstane podatke o zaposlenima, prijaviteljima i sudionicima projekata, i korisnicima financiranja. Na temelju tih podataka izrađivat će se godišnje *Izvješće o rodnoj ravnopravnosti*.

Svim zaposlenicima i članovima odbora omogućit će se edukacije o rodnoj ravnopravnosti, nesvjesnim predrasudama i prevenciji uznemiravanja.

6. Ključna područja i strategije

Ciljevi su sljedeći:

- Poticati kulturu rodne ravnopravnosti u HRZZ-u.

- Poticati raznoliko i uključivo radno okruženje, gdje spol ili rod nisu prepreka razvoju karijere.
- Osigurati jednake prilike za žene i muškarce posebno u odlučivanju i napredovanju.
- Sustavno poticati uključenje rodne perspektive u istraživačke aktivnosti koje financira HRZZ.

Ciljevi se dodatno definiraju SMART pristupom ¹i obuhvaćaju:

a) Radno okruženje i ravnoteža privatnog i poslovnog života

- Usvajanje Plana rodne ravnopravnosti i objava na mrežnim stranicama HRZZ-a
- Redovito godišnje izvještavanje o zastupljenosti po spolu
- Prijavljivanje svih oblika uznemiravanja na radu
- Promicanje fleksibilnih oblika rada (rad od kuće, klizno radno vrijeme).
- Aktivna promocija korištenja roditeljskih i skrbničkih prava za oba spola.
- Interna stranica s ažuriranim i relevantnim informacijama o pravima radnika.
- Mjeriti zadovoljstvo zaposlenika pomoću anonimne ankete (cilj minimalno 70% pozitivnih ocjena)

Cilj: Povećati korištenje fleksibilnih oblika rada i roditeljskih dopusta, postići minimalno 80% zadovoljnih zaposlenika prema godišnjoj anketi. Pružanje podrške žrtvama uznemiravanja.

b) Poticanje kulture rodne ravnopravnosti

- Organizacija seminara i radionica za radnike te članove tijela HRZZ-a minimalno jednom godišnje o podizanju svijesti o rodnoj ravnopravnosti, pravima žrtava uznemiravanja i drugim srodnim temama.
- Poticanje upotrebe rodno osjetljivog jezika
- Izrada i objava edukacijskih materijala u svrhu poticanja kulture rodne ravnopravnosti

Cilj: Podizanje razine svijesti o rodnim temama.

c) Rodna ravnopravnost u zapošljavanju i napredovanju

- Osiguravanje jednakih plaća za rad jednake vrijednosti.
- U natječajima za radna mjesta u HRZZ-u i stručnim tijelima navodi se da su „sve osobe, bez obzira na spol, ravnopravno pozvane prijaviti se“.

¹ SMART ciljevi su akronim za pet karakteristika Specific (specifičan), Measurable (mjerljiv), Achievable (ostvariv), Relevant (relevantan) i Time-bound (vremenski ograničen).

- Uvođenje sustava praćenja zapošljavanja i evaluacija koji detektira eventualne rodne pristranosti.
- Promicanje transparentnih kriterija za ocjenu uspješnosti.
- Organizirati programe leadershipa i razvoja karijere za sve zainteresirane bez obzira na spol.
- Kontinuirano financiranje osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika

Cilj: Doseći ravnotežu između žena i muškaraca u zapošljavanju i napredovanju.

d) Praćenje podataka o rodnoj ravnopravnosti u postupcima dodjele sredstava

- Izrada analize udjela žena i muškaraca u ukupnom broju prijavitelja
- Izrada analize udjela žena i muškaraca u ukupnom broju prijavitelja koji su dobili financiranje
- Izrada analize financijske vrijednosti projekata prema rodu
- Izrada analize udjela muškaraca i žena među recenzentima, panelistima i čelnicima panela te članovima odbora za vrednovanje

Cilj: Nepristrano provođenje postupka dodjele financijskih sredstava.

7. Mehanizmi praćenja i izvještavanja

Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost zaduženo je za:

- Praćenje provedbe svih mjera, analizira sudjelovanje oba spola, uspješnost edukacija, napredovanje, zadovoljstvo zaposlenika i prijavljene incidente
- Izradu Godišnjeg izvješća, koje se javno objavljuje, a napredak mjeri kroz jasno definirane pokazatelje.
- Povjerenstvo redovito predlaže reviziju i unaprjeđenja Plana na temelju povratnih informacija i međunarodnih primjera dobre prakse.

Pokazatelji za praćenje uključuju:

- zastupljenost žena i muškaraca kao zaposlenika, članova upravljačkih tijela i evaluacijskih panela;
- broj sudionika edukacija o rodnoj ravnopravnosti;
- slučajevi i rješenja prijava uznemiravanja;
- učestalost korištenja mjera za usklađivanje poslovnog i privatnog života.

Izvješća i Plan objavljuju se na mrežnoj stranici HRZZ-a.

8. Planirane mjere

Edukacije i radionice:

Redovno provođenje seminara i radionica za sve zaposlenike, suradnike i upravu, na teme karijernog razvoja žena u znanosti, ravnoteže privatnog i poslovnog života, nesvjesnih pristranosti, stereotipa i seksizma, a s ciljem podizanja svijesti o rodnom tema i kulture rodne ravnopravnosti.

Informiranost i pristup informacijama:

Informacije o pravima na roditeljske dopuste, mogućnosti financiranja i usavršavanja, zaštiti na radu te drugim relevantnim pravima radnika dostupni su u zajedničkim folderima. Sustavno se ažuriraju svi protokoli i dokumenti vezani uz rodnu ravnopravnost.

9. Postupak zaštite dostojanstva radnika, prijava i rješavanje uznemiravanja

Hrvatska zaklada za znanost, u skladu s Pravilnikom o radu člancima 42.-46., štiti dostojanstvo radnika osiguravanjem uvjeta rada u kojima radnici neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, psihičkog, fizičkog ili spolnog uznemiravanja te poduzimanjem preventivnih mjera.

Radnik koji smatra da je na bilo koji način tijekom rada uznemiravan od strane drugih radnika, poslovnih suradnika HRZZ-a ili drugih osoba s kojima je u kontaktu zbog obveza iz radnog odnosa, ima pravo podnijeti pisanu pritužbu ovlaštenoj osobi koju imenuje upravitelj HRZZ-a. Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od osam dana od zaprimanja pritužbe ispitati okolnosti, saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi i sve druge relevantne sudionike te utvrditi činjenice i dokaze.

Radnici sudjeluju u postupku uz obvezno vođenje zapisnika, a podaci utvrđeni tijekom postupka zaštite dostojanstva radnika smatraju se tajnima.

Mjere koje mogu biti poduzete radi sprječavanja nastavka uznemiravanja uključuju:

- usmenu opomenu,
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
- otkaz ugovora o radu.

Uznemiravanje je svaka povreda osobnog dostojanstva radnika i obveza iz ugovora o radu, koja stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

10. Završne odredbe

Ovaj Plan stupa na snagu osmog dana od objave na mrežnim stranicama HRZZ-a, a isti se objavljuje na hrvatskom i engleskom jeziku. Hrvatska verzija dokumenta smatra se izvornom, a Plan se revidira svake četiri godine ili prema potrebi ranije. Njegovo provođenje i daljnji razvoj osigurava Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost u suradnji s upraviteljem i svim zaposlenicima.

Plan rodne ravnopravnosti Hrvatske zaklade za znanost za razdoblje 2026.–2031. usvojen je Odlukom Upravnog odbora Hrvatske zaklade za znanost KLASA: 120-02/26-02/02 URBROJ: 410-03-01-26-2 od 27.01.2026. godine te zamjenjuje dokument Osiguranje rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti koji je usvojen Odlukom Upravnog odbora (Klasa: 120-02/23-02/08; Ur.broj: 400-03-01/01-23-3) na svojoj 54. sjednici održanoj 20. travnja 2023. godine.



dr. sc. Slavko Perica
predsjednik Upravnog odbora

