



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
STOMATOLOŠKI FAKULET

**PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA
STOMATOLOŠKOG FAKULTETA SVEUČILIŠTA U ZAGREBU
ZA RAZDOBLJE OD 2026. DO 2030. GODINE**



Zagreb, svibanj 2026.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

SADRŽAJ

UVOD	4
IZRADA DOKUMENTA	4
OPĆE STRATEŠKE SMJERNICE PLANA	5
PODRUČJA OBUHVAĆENA PLANOM.....	5
IDENTIFICIRANI IZAZOVI.....	6
PREGLED NACIONALNOG PRAVNOG KONTEKSTA U ODNOSU NA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA I UKLJUČIVOST	9
POVJERENSTVO ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA I RANJIVE SKUPINE	10
RESURSI ZA PROVEDBU.....	10
DISEMINACIJA AKTIVNOSTI.....	11
PRIKUPLJANJE I PRAĆENJE PODATAKA	11
USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIKA TE RAVNOTEŽA U UPRAVLJANJU I DONOŠENJU ODLUKA ..	12
RAVNOTEŽA IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA I ORGANIZACIJSKA KULTURA	14
RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U ZAPOSŁJAVANJU I NAPREDOVANJU U KARIJERI	16
MJERE ZA PREVENCIJU I SANKCIONIRANJE DISKRIMINACIJE I NEŽELJENOG PONAŠANJA ..	18
ZAVRŠNE ODREDBE	19

Lektor: Ksenija Trajbar, prof.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

Plan ravnopravnosti spolova i ranjivih skupina Sveučilišta u Zagrebu Stomatološkoga fakulteta za razdoblje 2026. – 2030. godine pripremio je Povjerenstvo za ravnopravnost spolova i ranjive skupine u sastavu:

1. izv. prof. dr. sc. Josip Kranjčić - predsjednik
2. izv. prof. dr. sc. Ivana Šutej
3. izv. prof. dr. sc. Sanja Peršić Kiršić
4. izv. prof. dr. sc. Ivica Pelivan
5. izv. prof. dr. sc. Ivana Savić Pavičin
6. izv. prof. dr. sc. Ana Ivanišević
7. doc. dr. sc. Tomislav Katanec
8. dr. sc. Roko Bjelica
9. Tadeja Blagec , dr. med. dent.
10. Jakov Stojanović, dr. med. dent.
11. Kristina Sahula, prof.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

Fakultetsko vijeće Sveučilišta u Zagrebu Stomatološkoga fakulteta na temelju članka 25., stavka 1., točke 2. Statuta Stomatološkoga fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (od 29. lipnja 2023. godine), na 11. redovitoj sjednici održanoj dana 9. srpnja 2026. donijelo je

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA SVEUČILIŠTA U ZAGREBU STOMATOLOŠKOGA FAKULTETA ZA RAZDOBLJE OD 2026. DO 2030. GODINE

UVOD

Sveučilište u Zagrebu Stomatološki fakultet (u daljnjem tekstu: Fakultet) donosi Plan ravnopravnosti spolova i ranjivih skupina Sveučilišta u Zagrebu Stomatološkoga fakulteta za razdoblje od 2026. do 2030. godine (u daljnjem tekstu: Plan ravnopravnosti spolova i ranjivih skupina i/ili Plan). Ovim dokumentom se utvrđuje skup mjera i aktivnosti usmjerenih na promicanje ravnopravnosti spolova, sprječavanje diskriminacije te unaprjeđenje položaja ranjivih skupina u svim područjima djelovanja Fakulteta, uključujući nastavu, znanstveno-istraživački rad i kliničku praksu. U kontekstu ovoga Plana, pojam ranjivih skupina odnosi se na studente, zaposlenike i druge osobe koje zbog osobnih, socijalnih, zdravstvenih, ekonomskih, obrazovnih ili drugih okolnosti mogu biti izložene povećanom riziku od nejednakog postupanja, otežanog pristupa pravima, obrazovanju, radu, zdravstvenoj skrbi ili sudjelovanju u akademskome i kliničkome okruženju.

Plan obuhvaća sljedeće ključne mjere i aktivnosti:

- (1) djelovanje nadležnog tijela - Povjerenstva za ravnopravnost spolova i ranjive skupine;
- (2) razvoj i održavanje mrežnih stranica posvećenih aktivnostima i politikama iz područja ravnopravnosti, inkluzije i nediskriminacije
- (3) sustavno prikupljanje, analiza i praćenje podataka
- (4) edukaciju i usavršavanje zaposlenika i studenata
- (5) unaprjeđenje ravnoteže između poslovnog i privatnog života
- (6) poticanje jednakih mogućnosti u znanstveno-istraživačkom radu
- (7) osiguravanje ravnopravnosti u zapošljavanju i napredovanju
- (8) unaprjeđenje pristupačnosti i uključivosti za ranjive skupine
- (9) prevenciju, prijavu i postupanje u slučaju diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja.

IZRADA DOKUMENTA

Ovaj dokument, uz institucionalnu potporu dekana, izradilo je nadležno tijelo Fakulteta, odnosno Povjerenstvo za ravnopravnost spolova i ranjive skupine (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo), kao stalno radno tijelo Fakulteta zaduženo za izradu i provedbu Plana ravnopravnosti spolova i ranjivih skupina.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

Izrada Plana: prikupljanje i analiza relevantnih podataka sa svrhom identificiranja institucionalnih čimbenika i postupaka koji mogu utjecati na ravnopravnost, uključivost i pojavu pristranosti u različitim aspektima djelovanja Fakulteta, uključujući nastavu, znanstveno-istraživački rad i kliničku praksu.

U tu svrhu:

- prikupljeni su dostupni statistički podatci o zaposlenicima i studentima, prema relevantnim pokazateljima (npr. spol, radno mjesto, napredovanje)
- analizirani su postojeći interni akti i postupci Fakulteta
- pregledani su relevantni fakultetski, sveučilišni i nacionalni propisi
- u proces prikupljanja i analize podataka uključeni su predstavnici zaposlenika na upravljačkim dužnostima te predstavnici nastavnih i nenastavnih zaposlenika iz različitih ustrojstvenih jedinica Fakulteta.

Na temelju provedene analize definirani su ciljevi, mjere i aktivnosti ovoga Plana, zajedno s okvirnim odgovornostima i potrebnim resursima za njihovu provedbu. Predložene mjere temelje se na utvrđenom stanju na Fakultetu, kao i na širem nacionalnom i institucionalnom kontekstu u kojemu Fakultet djeluje.

OPĆE STRATEŠKE SMJERNICE PLANA

Opće strateške smjernice Plana jesu:

- usklađenost s važećim pravnim i institucionalnim okvirom,
- utemeljenost na identificiranim izazovima i realnim kapacitetima Fakulteta,
- uključivost prema zaposlenicima, studentima i vanjskim dionicima (uključujući pacijente),
- fleksibilnost i mogućnost prilagodbe u skladu s novim spoznajama i potrebama.

PODRUČJA OBUHVAĆENA PLANOM

Područja obuhvaćena ovim Planom uključuju:

- ljudske potencijale i razvoj karijera,
- institucionalno upravljanje i donošenje odluka,
- nastavu i poučavanje,
- znanstveno-istraživački rad,
- institucionalnu komunikaciju,
- prevenciju diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja,
- uključivanje i potporu ranjivim skupinama.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

U izradi Plana sudjelovali su zaposlenici različitih profila, uključujući nastavne i nenastavne zaposlenike te zaposlenike na upravljačkim dužnostima. Plan je rezultat zajedničkog rada te je usklađen s postojećim praksama i razvojnim potrebama Fakulteta.

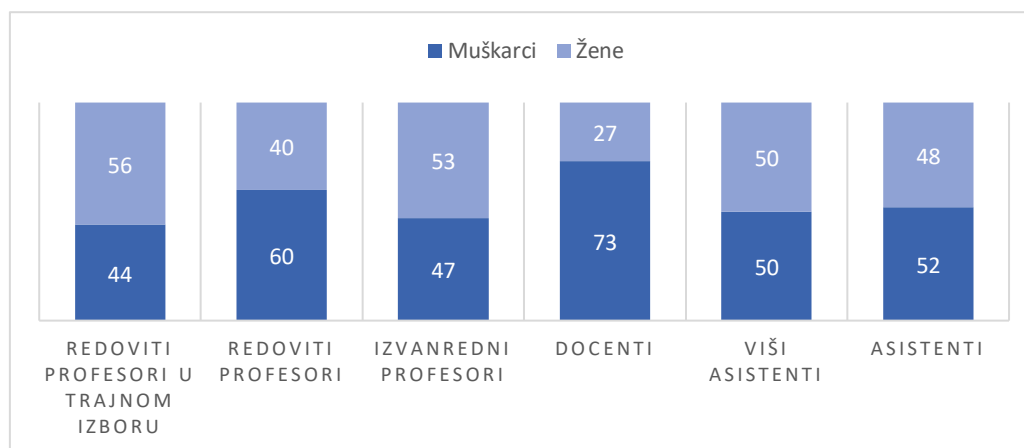
Usvajanjem ovog dokumenta Fakultet se obvezuje osigurati potrebne organizacijske, materijalne i ljudske resurse za provedbu predviđenih aktivnosti. Provedba i održivost Plana temelje se na institucionalnoj odgovornosti Fakulteta i kontinuiranom radu Povjerenstva kao nadležnog tijela za praćenje i provedbu mjera.

IDENTIFICIRANI IZAZOVI

Dionici u području visokog obrazovanja, znanosti i zdravstva, kako na razini Europske unije tako i šire, suočavaju se sa zajedničkim izazovima u području ravnopravnosti spolova i uključivosti. Među najčešće identificiranim izazovima ističu se neravnomjerna zastupljenost spolova u pojedinim područjima i razinama karijere, otežano napredovanje podzastupljenih i ranjivih skupina, kao i nedovoljna zastupljenost u upravljačkim i odlučivačkim strukturama.

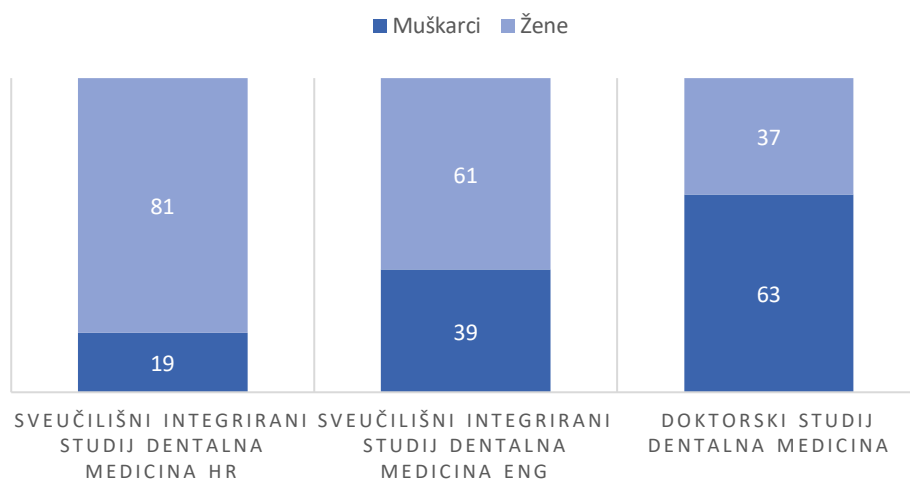
U akademskom i znanstvenom okruženju prisutni su i fenomeni poput postupnog smanjenja zastupljenosti žena na višim razinama karijere (tzv. *leaky pipeline*) te ograničenog pristupa upravljačkim pozicijama (tzv. *glass ceiling*). Iako se ti obrasci mogu razlikovati ovisno o području, prepoznati su kao relevantni i u biomedicinskim i zdravstvenim disciplinama.

Podatci prikupljeni u sklopu analize stanja na Fakultetu ukazuju na postojanje određenih strukturnih izazova u području ravnopravnosti spolova. Podatci koji se odnose na zaposlenike – istraživače pokazuju slične vrijednosti zastupljenosti za muški i ženski spol, osim u skupini docenata gdje značajnije prevladavaju muškarci. Ukoliko se pak analizira struktura studenata na Fakultetu, a što se najviše odražava na skupini studenata na Sveučilišnom integriranom studiju Dentalna medicina (koji se provodi na hrvatskom i engleskom jeziku) veći je udio studentica u odnosu na studente. Na Doktorskom studiju Dentalna medicina taj odnos je drugačiji s većim udjelom studenata u odnosu na studentice. Navedeni rezultati prikazani su na slikama 1 i 2.



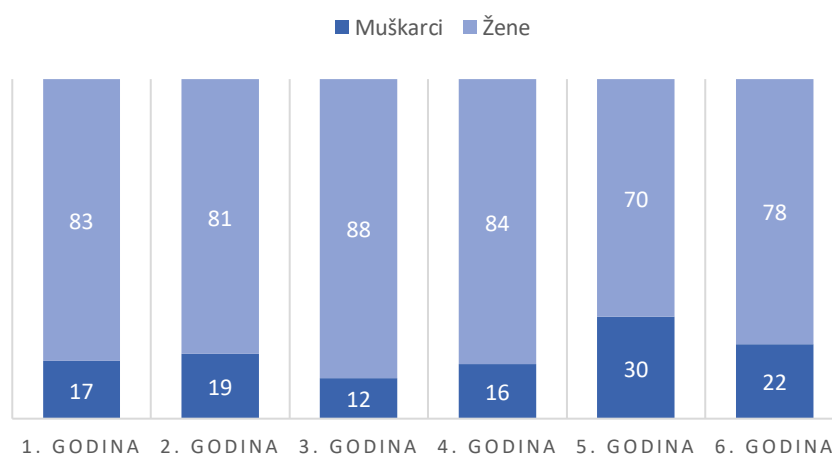
Slika 1. Raspodjela zaposlenika – istraživača s obzirom na spol (podatci iz 2026. godine).

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA



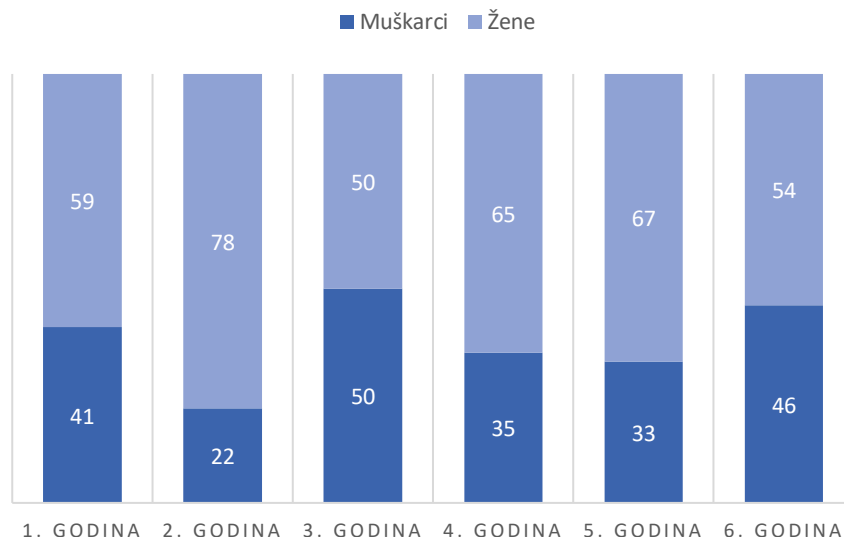
Slika 2. Raspodjela studenata na Sveučilišnom integriranom studiju Dentalna medicina (na hrvatskom i engleskom jeziku) i Doktorskom studiju Dentalna medicina (podatci za akademsku 2025./2026. godinu).

Na slikama 3 i 4 prikazana je raspodjela studenata po godinama na Sveučilišnom integriranom studiju Dentalna medicina – studij na hrvatskom i engleskom jeziku s obzirom na spol. Uočava se veći broj studentica u odnosu na studente bez obzira na godinu studija te jezik studiranja. Moglo bi se pretpostaviti kako su studentice bile uspješnije učenice s boljim rezultatima na državnoj maturi kao vrlo važnim kriterijem za upis na studij, ali i činjenicom da je možda nešto slabija zainteresiranost za studij dentalne medicine među učenicima u odnosu na učenice.



PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

Slika 3. Raspodjela studenata po godinama na Sveučilišnom integriranom studiju Dentalna medicina – studij na hrvatskom jeziku s obzirom na spol (podatci za akademsku 2025./2026. godinu).



Slika 4. Raspodjela studenata po godinama na Sveučilišnom integriranom studiju Dentalna medicina – studij na engleskom jeziku s obzirom na spol (podatci za akademsku 2025./2026. godinu).

Ravnopravnost spolova u istraživanju i inovacijama jedan je od prioriteta Europskog istraživačkog prostora. Europska komisija definirala je tri ključna cilja:

- ravnopravnost spolova u znanstvenim karijerama,
- uravnotežena zastupljenost spolova u procesima donošenja odluka,
- integracija dimenzije spola u sadržaj istraživanja i inovacija.

Uz navedeno, u kontekstu ovog Plana poseban se naglasak stavlja i na:

- uključivanje i podršku ranjivim skupinama (studenti, zaposlenici i pacijenti),
- osiguravanje jednakog pristupa obrazovanju i kliničkoj skrbi,
- razvoj inkluzivnog institucionalnog okruženja.

Ovaj Plan predviđa mjere koje će, u skladu s kapacitetima Fakulteta, pridonijeti ostvarivanju navedenih ciljeva te unaprijediti ravnopravnost, uključivost i kvalitetu akademskog i kliničkog okruženja.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

PREGLED NACIONALNOG PRAVNOG KONTEKSTA U ODNOSU NA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA I UKLJUČIVOST

Ravnopravnost spolova jedna je od temeljnih vrijednosti Ustava Republike Hrvatske, uz slobodu, jednakost, socijalnu pravdu, poštivanje prava čovjeka, vladavinu prava i demokratski sustav. Ustavom je zabranjena svaka diskriminacija na temelju spola, rase, boje kože, jezika, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja, obrazovanja, društvenog položaja ili drugih osobina te je svima zajamčena jednakost pred zakonom.

Pravna stečevina Europske unije u području ravnopravnosti spolova prenesena je u hrvatsko zakonodavstvo u okviru procesa pristupanja, čime je osigurana usklađenost nacionalnog pravnog okvira s europskim standardima.

Temeljni pravni akt koji uređuje ovo područje je Zakon o ravnopravnosti spolova (*“Narodne novine” br. 82/08 i 69/17*), kojim se utvrđuju osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova te uređuje sprječavanje diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti. Zakon propisuje obvezu javnih tijela, uključujući visokoškolske ustanove, da u svim fazama planiranja i provedbe politika procjenjuju učinke na ravnopravnost spolova. Također se potiče postizanje uravnotežene zastupljenosti zaposlenika te obvezuje obrazovne ustanove na osiguravanje jednakog pristupa obrazovanju.

Širi okvir zaštite jednakosti osigurava Zakon o suzbijanju diskriminacije (*“Narodne novine” br. 85/08 i 112/12*), kojim se zabranjuje diskriminacija po bilo kojoj osnovi i uređuju mehanizmi zaštite. Ovaj zakon dopunjen je nacionalnim strateškim dokumentima usmjerenima na promicanje jednakog postupanja i podizanje svijesti o pravima.

Radno-pravni aspekti ravnopravnosti uređeni su kroz Zakon o radu (*“Narodne novine” br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23*), koji propisuje zabranu diskriminacije, načelo jednake plaće za jednak rad te zaštitu trudnica i roditelja. Dodatno, Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (*“Narodne novine” br. 152/22 i 34/25*), uređuje sustav roditeljskih prava, uključujući i pravo na očinski dopust.

Posebno je važno da se u postupcima odabira kandidata ne traže podatci koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Zakon o radu izričito propisuje da se takvi podatci ne smiju tražiti u razgovoru, testiranju, anketiranju i sličnim postupcima odabira, a na nedopuštena pitanja ne mora se odgovoriti.

Specifičnosti akademskog sustava uređene su Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (*“Narodne novine” br. 119/22*), koji, između ostalog, omogućuje prilagodbe karijernih rokova u slučaju korištenja roditeljskih i roditeljskih prava, čime se pridonosi ravnoteži između profesionalnog i privatnog života.

Na strateškoj razini, Republika Hrvatska provodi Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. godine (*Odluka Vlade Republike Hrvatske – “Narodne novine” br. 28/23*) te se definiraju prioriteti poput povećanja svijesti o ravnopravnosti, poboljšanja položaja žena na

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

tržištu rada, sprječavanja nasilja na temelju spola te integracije rodne perspektive u javne politike i obrazovni sustav.

Dodatno, kroz mjere javnih politika u području visokog obrazovanja i znanosti potiče se razvoj uključivog i pravednog sustava, s naglaskom na raznolikost, jednakost i socijalnu uključenost.

U kontekstu ovoga Plana, navedeni pravni i strateški okvir proširuje se i na pitanja položaja ranjivih skupina, s ciljem osiguravanja jednakog pristupa obrazovanju, radu i zdravstvenoj skrbi, kao i stvaranja uključivog institucionalnog okruženja.

POVJERENSTVO ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA I RANJIVE SKUPINE

Fakultetsko vijeće Sveučilišta u Zagrebu Stomatološkoga fakulteta donijelo je na VII. redovitoj sjednici održanoj 26. ožujka 2026. godine, temeljem članka 19. Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti i članka 25. Statuta Stomatološkog fakulteta odluku o imenovanju Povjerenstva za ravnopravnost spolova i ranjive skupine. Povjerenstvo je stalno radno tijelo Fakulteta zaduženo za izradu, praćenje, koordinaciju provedbe i moguću reviziju Plana. Članovi Povjerenstva imenovani su iz redova zaposlenika u znanstveno - nastavnim zvanjima, viših asistenata, asistenata, i administrativnih zaposlenika.

Rad Povjerenstva kao i smisao Plana za ravnopravnost spolova i ranjivih skupina ima za cilj jačanje načela jednakosti, nediskriminacije i uključivosti u svim aspektima djelovanja Fakulteta sa svrhom odražavanja i uvažavanja raznolikosti društva.

RESURSI ZA PROVEDBU

Prihvaćanjem Plana ravnopravnosti spolova i ranjivih skupina Fakultet se obvezuje osigurati sve potrebne materijalne, organizacijske i ljudske resurse za učinkovitu provedbu planiranih aktivnosti u području nastave, znanstveno-istraživačkog i kliničkog rada.

Povjerenstvo provodi Plan, dok dekan ili osoba koju dekan ovlasti ima obvezu nadzirati njegovu provedbu i osigurati institucionalnu podršku.

Glavne odgovornosti Povjerenstva za ravnopravnost spolova i ranjivih skupina uključuju: diseminaciju i periodičnu reviziju Plana ravnopravnosti spolova i ranjivih skupina, sustavno praćenje stanja ravnopravnosti spolova među zaposlenicima i studentima, prikupljanje i analizu relevantnih kvantitativnih i kvalitativnih podataka, izradu izvješća, organizaciju edukacija o ravnopravnosti spolova, promicanje jednakog postupanja prema svim zaposlenicima i studentima, uz uvažavanje specifičnosti rada sa studentima i pacijentima, aktivno sudjelovanje u aktivnostima vezanim uz ravnopravnost spolova na razini Sveučilišta.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

Broj	Mjera	Aktivnosti	Formalna odgovornost	Pokazatelji	Rok
1	Djelovanje Povjerenstva za ravnopravnost spolova i ranjive skupine	Redovite sjednice; Provedba Plana; Godišnje izvješće; Planiranje resursa	Dekan; Fakultetsko vijeće; Povjerenstvo	Održavanje sjednica; Jednom godišnje izvješće	Kontinuirano

DISEMINACIJA AKTIVNOSTI

Zainteresirana javnost, studenti i zaposlenici redovito će se izvještavati o planiranim i provedenim aktivnostima. Informacije će obuhvaćati provedbu mjera vezanih za ravnopravnost spolova i uključivanje ranjivih skupina, kao i rezultate provedenih aktivnosti. Provedba ove mjere pridonijet će vidljivosti predanosti institucije promicanju ravnopravnosti, inkluzivnosti i nediskriminacije, te povećati transparentnost rada Fakulteta, osobito u području nastavnog i kliničkog okruženja.

Plan se objavljuje na mrežnim stranicama Fakulteta, zajedno s osnovnim informacijama o radu Povjerenstva, dostupnim oblicima podrške i relevantnim kontaktima.

PRIKUPLJANJE I PRAĆENJE PODATAKA

Fakultet će redovito prikupljati podatke o zaposlenicima i studentima razvrstane prema spolu, te drugim relevantnim obilježjima povezanim s ranjivim skupinama (u skladu s valjanim propisima o zaštiti osobnih podataka). Podatci će se prikupljati tijekom redovitoga rada mjerodavnih službi Fakulteta, uz uključivanje ustrojstvenih jedinica koje sudjeluju u nastavnome i kliničkome radu.

Podatci se prikupljaju i obrađuju u agregiranom i, kada je primjenjivo, anonimiziranom obliku, isključivo za potrebe praćenja provedbe Plana i poboljšanja institucionalnih mjera.

Povjerenstvo za ravnopravnost spolova i ranjive skupine jedanput na godinu pripremat će izvješće o dobivenim rezultatima na temelju definiranih pokazatelja. Podatci se prikupljaju u suradnji s relevantnim službama i sastavnicama Fakulteta. Izvještaj se dostavlja dekanu koji prati i nadzire provedbu Plana te potiče unaprjeđenje mjera u području ravnopravnosti i inkluzivnosti.

Skup indikatora uključuje, prema potrebi razvrstano po spolu i drugim relevantnim kategorijama:

- broj zaposlenika i studenata na svim razinama,
- podatke o napredovanju zaposlenika,

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

- podatke o zaposlenicima na rukovodećim i odgovornim dužnostima,
- podatke o prijavljenim kandidatima za radna mjesta,
- podatke o zaposlenicima koji su napustili Fakultet u određenom razdoblju,
- podatke o korištenju roditeljskoga, roditeljnoga i drugih oblika dopusta.

U suradnji s Povjerenstvom, dekan odlučuje o načinu i opsegu izvještavanja zaposlenika, studenata i šire javnosti o godišnjim rezultatima provedbe Plana, uz naglasak na transparentnost i kontinuirano unaprjeđenje institucionalnih praksi.

Broj	Mjera	Aktivnosti	Formalna odgovornost	Pokazatelji	Rok
2	Prikupljanje i praćenje podataka	Prikupljanje podataka; godišnje izvješće; diseminacija izvješća	Dekan; službe Fakulteta; Povjerenstvo	Jedanput na godinu izvješće; jedanput izvještavanje	Kontinuirano

USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIKA TE RAVNOTEŽA U UPRAVLJANJU I DONOŠENJU ODLUKA

Fakultet će organizirati redovita usavršavanja/edukacije svojih zaposlenika (prema potrebi i zainteresiranih studenata), uz mogućnost uključivanja vanjskih stručnjaka i relevantnih institucija, ili će predlagati pohađanje edukacija drugih organizatora o ravnopravnosti spolova i uključivanju ranjivih skupina u nastavne planove i programe, nastavne procese, znanstveno-istraživački i klinički rad te o drugim aktualnim temama u ovom području.

Institucionalno upravljanje na Fakultetu temelji se na relevantnim pravnim aktima, uključujući Pravilnik o radu Fakulteta, Pravilnik o radu Sveučilišta u Zagrebu te valjane nacionalne propise, poput Zakona o radu, Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti i Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje.

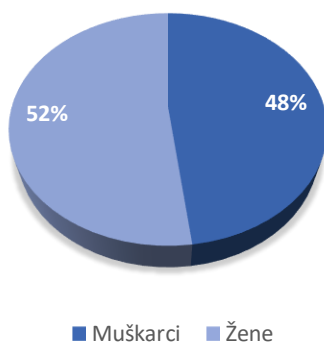
Pravilnikom o radu definirana su tijela upravljanja i donošenja odluka, među kojima su dekan i Fakultetsko vijeće te druga stručna i upravljačka tijela koja sudjeluju u radu Fakulteta.

U procesu donošenja odluka dekan i Fakultetsko vijeće oslanjaju se na rad različitih odbora i povjerenstava koja imaju važnu savjetodavnu i operativnu ulogu. Fakultet promiče uravnoteženo sudjelovanje žena i muškaraca u svim spomenutim tijelima te uključivanje predstavnika različitih skupina zaposlenika i studenata, čime se osigurava uključiv i transparentan proces odlučivanja.

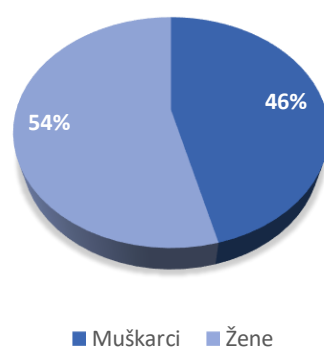
Uzimajući u obzir specifičnosti nastavnoga, znanstvenoga i kliničkoga rada, Fakultet će nastaviti poticati ravnopravnu zastupljenost spolova i raznolikost u upravljačkim i savjetodavnim tijelima te osiguravati jednake mogućnosti sudjelovanja u procesima donošenja odluka.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

Na slikama 5. i 6. sastav je Fakultetskoga vijeća s obzirom na spol članova u prethodnom (akademske godine 2021./2022., 2022./2023., 2023./2024.) i sadašnjem (akademske godine 2024./2025., 2025./2026., 2026./2027.) mandatnom razdoblju. Može se uočiti vrlo slična zastupljenost muškaraca i žena u Fakultetskome vijeću, s ipak nešto većim udjelom žena u oba mandatna razdoblja.

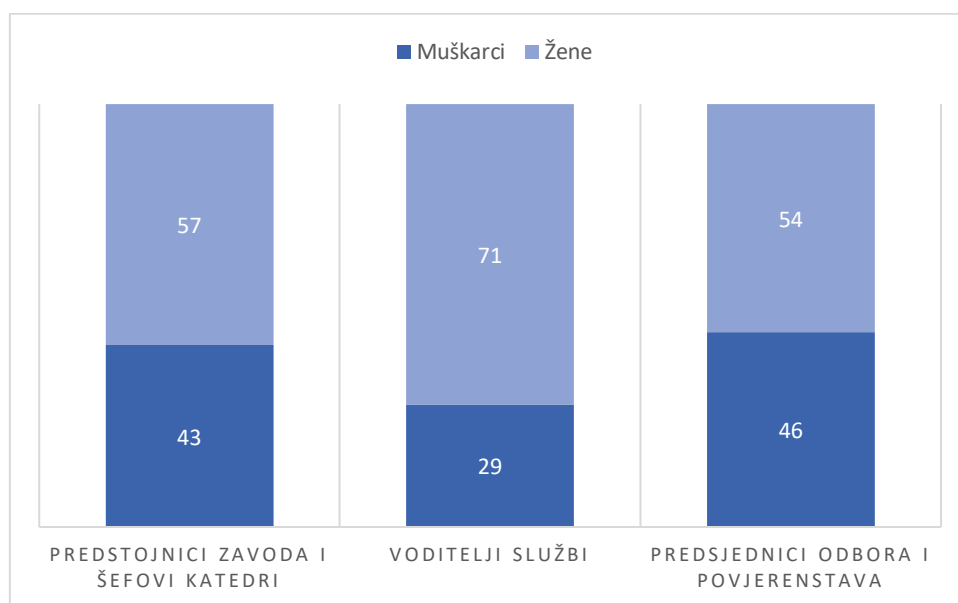


Slika 5. Sastav Fakultetskoga vijeća (akademske 2021./2022., 2022./2023., 2023./2024. godine).



Slika 6. Sastav Fakultetskoga vijeća (akademske 2024./2025., 2025./2026., 2026./2027. godine).

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA



Slika 7. Raspodjela zaposlenika Fakulteta prema spolu s obzirom na vodeće dužnosti (podatci za akademsku godinu 2025./2026).

Slika 7. prikazuje pak zaposlenike Fakulteta s obzirom na spol na vodećim dužnostima – predstojnici zavoda i šefovi katedri; voditelji različitih službi Fakulteta te predsjednici raznih odbora i povjerenstava. Analizom je ustanovljen ipak nešto veći udio žena na vodećim dužnostima u svim trima skupinama, s najvećim odstupanjem na vodećim dužnostima raznih službi Fakulteta.

Broj	Mjera	Aktivnosti	Formalna odgovornost	Pokazatelji	Rok
3	Usavršavanje zaposlenika	Organizacija radionice za zaposlenike o relevantnim temama	Dekan; Povjerenstvo	Organizacija radionice ili pohađanje radionice drugih organizatora u razdoblju provedbe Plana	Kontinuirano

RAVNOTEŽA IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA I ORGANIZACIJSKA KULTURA

Fakultet osigurava ostvarivanje prava zaposlenika u području ravnoteže između poslovnoga i privatnoga života u skladu s valjanim zakonodavnim okvirom, osobito Zakonom o radu i Zakonom o roditeljskim potporama. Sve zakonom propisane mjere dostupne su zaposlenicima Fakulteta.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

U skladu sa Zakonom o radu, Fakultet je obavezan osigurati zaštitu dostojanstva zaposlenika, sprječavanje diskriminacije i svih oblika uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje. Posebna se pozornost posvećuje zaštiti trudnih zaposlenica, roditelja i posvojitelja, te osiguravanju jednakih plaća za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti. Na zahtjev zaposlenika, Fakultet osigurava transparentnost kriterija za određivanje plaća za usporedive poslove.

Fakultet aktivno promiče organizacijsku kulturu utemeljenu na međusobnom poštovanju, profesionalnosti i inkluzivnosti, osobito u specifičnom okruženju nastavnoga i kliničkoga rada gdje zaposlenici svakodnevno rade sa studentima i pacijentima. U slučaju uznemiravanja ili neprimjerenog ponašanja, Fakultet osigurava jasne i dostupne mehanizme prijave te pravodobno poduzima potrebne mjere za zaštitu uključenih osoba.

Iako su fleksibilni oblici rada u javnom sektoru normativno ograničeni, Fakultet će, u okviru svojih mogućnosti i uzimajući u obzir specifičnosti nastavnoga i kliničkoga procesa, poticati organizacijska rješenja koja pridonose boljoj ravnoteži poslovnoga i privatnoga života (npr., prilagodba rasporeda nastave i kliničkoga rada, mogućnosti privremenog smanjenja radnog opterećenja, organizacija zamjena i sl.).

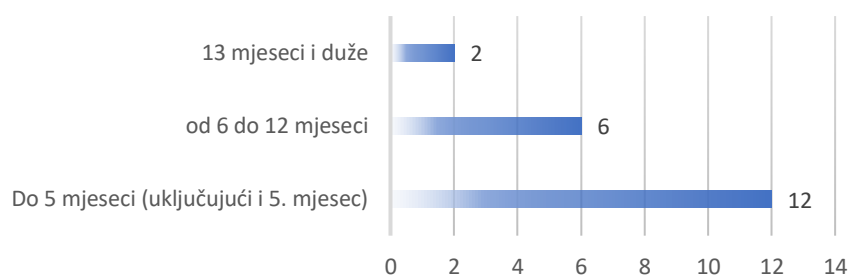
Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama uređuje prava zaposlenika na roditeljski dopust te pripadajuće naknade, čime se omogućuje usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza. Fakultet podržava korištenje tih prava bez negativnog utjecaja na profesionalni razvoj zaposlenika.

Fakultet prepoznaje kako trudnoća, roditeljski i očinski dopust te obveze u skrbi za djecu mogu utjecati na kontinuitet nastavnoga, znanstveno-istraživačkoga, stručnoga i kliničkoga rada, te će zato provoditi mjere kojima se osigurava da korištenje zakonom zajamčenih roditeljskih prava ne dovodi zaposlenike i studente u nepovoljniji položaj kad je riječ o radnom statusu, napredovanju, vrjednovanju rada, sudjelovanju u projektima, nastavnim aktivnostima, kliničkome radu ili studijskim obvezama. Poslije povratka zaposlenika s roditeljskoga, roditeljskoga, očinskoga ili drugoga dopusta povezanog sa skrbi za dijete, Fakultet će tijekom prve godine poslije povratka, u skladu s organizacijskim mogućnostima, poticati prilagodbu rasporeda nastave, kliničkoga rada i drugih radnih obveza. Svrha ove mjere jest olakšati povratak u radni proces, smanjiti rizik od nepovoljnog utjecaja roditeljstva na profesionalni razvoj te omogućiti bolje usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza.

Fakultet će kontinuirano raditi na unaprjeđenju informiranosti i dostupnosti potpore zaposlenicima.

Slika 8. prikazuje razdoblja u kojima su korišteni roditeljski/roditeljski dopusti na Fakultetu. Podatci se odnose na razdoblje od 2020. do 2025. godine. Djelatnici su se na roditeljski/roditeljski dopust zadržavali uglavnom do 5 mjeseci (u 12 slučajeva), a najmanje njih (samo u 2 slučaja) dulje od 13 mjeseci. Od ukupno 20 slučajeva, samo se jedanput roditeljskim dopustom koristio zaposlenik, a ostalim dopustima koristile su se zaposlenice.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA



Slika 8. Rodiljni/roditeljski dopusti od 2020. do 2025. godine.

Broj	Mjera	Aktivnosti	Formalna odgovornost	Pokazatelji	Rok
4	Ravnoteža između poslovnoga i privatnoga života	Osiguravanje dostupnosti svih mjera privatnoga života	Dekan; službe Fakulteta	Izvješće o učinku aktivnosti na kraju razdoblja za provedbu Plana	Kontinuirano

RAVNOPRAVNOST SPOLOVA U ZAPOSŁJAVANJU I NAPREDOVANJU U KARIJERI

Fakultet primjenjuje protokole zapošljavanja koji sprječavaju pristranost i osiguravaju jednake mogućnosti za sve kandidate. Interne institucionalne procedure i aktivnosti temelje se na Pravilniku o radu Fakulteta, Pravilniku o radu Sveučilišta u Zagrebu, Kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje te Zakonu o radu.

U skladu s navedenim aktima zabranjena je svaka izravna ili neizravna diskriminacija u području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije pri odabiru kandidata te uvjete zapošljavanja i napredovanja. Fakultet osigurava transparentne i objektivne postupke izbora u znanstveno-nastavna i suradnička zvanja te u zapošljavanju nenastavnih zaposlenika.

U postupcima zapošljavanja, odabira kandidata i napredovanja Fakultet osigurava jednake uvjete svim kandidatima i kandidatkinjama, neovisno o spolu, dobi, bračnom ili obiteljskom statusu, roditeljstvu, trudnoći, invaliditetu, zdravstvenome stanju, rodnom identitetu, spolnoj orijentaciji ili drugoj osobnoj okolnosti zaštićenoj valjanim propisima. Tijekom razgovora, testiranja, anketiranja ili drugih oblika selekcijskog postupka nije dopušteno tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim mjestom i uvjetima rada. Posebno nije dopušteno postavljati pitanja o bračnom statusu, planiranju braka, trudnoći, planiranju djece, broju djece, roditeljskim obvezama, organizaciji obiteljskog života ili drugim privatnim okolnostima koje nisu relevantne za obavljanje poslova na radnome mjestu. Kriteriji odabira moraju biti unaprijed određeni, objektivni, povezani s uvjetima natječaja i primjenjivati se jednako na sve kandidate i kandidatkinje.

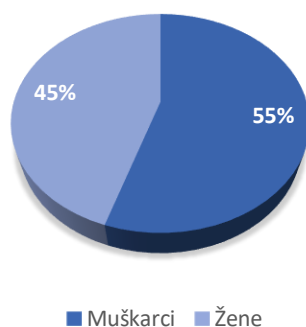
PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti uređuje zapošljavanje i napredovanje zaposlenika u znanstveno-nastavnom i istraživačkom sustavu te propisuje mjere koje pridonose ravnopravnosti spolova. Između ostaloga, omogućuje odgodu rokova za napredovanje i produljenje ugovora na određeno vrijeme tijekom korištenja rodiljnoga i roditeljskoga dopusta, čime se nastoji ublažiti negativan utjecaj na prekid karijere, osobito kod žena koje se češće koriste tim pravima.

Fakultet provodi propise koji sprječavaju nepovoljan položaj zaposlenika zbog korištenja roditeljskih prava te promiče zadržavanje i napredovanje žena u znanstveno-nastavnome i kliničkome radu. Ujedno potiče rodno uravnoteženo sudjelovanje članova u različitim povjerenstvima i odborima.

Kriteriji za napredovanje u znanstveno-nastavna zvanja jasno su definirani zakonodavnim okvirom i primjenjuju se jednako na sve zaposlenike. Sve relevantne informacije, uključujući postupke, rokove i potrebnu dokumentaciju, dostupne su zaposlenicima na internim komunikacijskim kanalima Fakulteta. Na slici 9. raspodjela je zaposlenika koji su napredovali u od 2020. godine do travnja 2026. godine, s nešto većim udjelom muškaraca.

Politika jednakih plaća u javnim institucijama osigurava da plaća ne ovisi o spolu, nego o složenosti poslova i propisanim kriterijima, čime se jamči načelo jednake plaće za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti.



Slika 9. Raspodjela zaposlenika koji su napredovali od 2020. godine do travnja 2026. godine.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

Broj	Mjera	Aktivnosti	Formalna odgovornost	Pokazatelji	Rok
5	Ravnopravnost u zapošljavanju i napredovanju	Osiguravanje dostupnosti svih potrebnih informacija o zapošljavanju i napredovanju; provedba svih mjera Zakona o radu, Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti i drugih relevantnih zakona	Dekan; Fakultetsko vijeće; službe Fakulteta	Izvješće o učinku aktivnosti na kraju razdoblja za provedbu Plana	Kontinuirano

MJERE ZA PREVENCIJU I SANKCIONIRANJE DISKRIMINACIJE I NEŽELJENOG PONAŠANJA

Seksualno uznemiravanje, seksizam i svi oblici diskriminacije strogo su zabranjeni na Fakultetu. Sve prijave o takvim postupanjima tretiraju se s najvećom ozbiljnošću, uz osiguravanje povjerljivosti, zaštite privatnosti i postupanja u skladu s načelima diskrecije i nepristranosti.

Fakultet ima uspostavljen sustav za prevenciju, prijavu i postupanje u slučajevima diskriminacije, uznemiravanja i drugih oblika neprimjerenog ponašanja koji je usklađen s valjanim zakonodavnim okvirom. Postojeći mehanizmi uključuju rad Povjerenstva za postupanje u slučajevima diskriminacije, uznemiravanja i nasilja i Etički kodeks Fakulteta te Protokol za prevenciju i postupanje u slučaju diskriminacije koji su dostupni svim zaposlenicima i studentima.

Fakultet će, uzimajući u obzir specifičnosti nastavnoga, znanstvenoga i kliničkoga rada, kontinuirano provoditi, nadzirati i poboljšavati postojeće mehanizme zaštite kako bi se jačalo povjerenje u instituciju te osiguralo sigurno i dostojanstveno okruženje za studente, zaposlenike, pacijente i sve posjetitelje Fakulteta.

Poseban naglasak stavlja se na edukaciju i informiranje o pravima, postupcima prijave te dostupnim oblicima podrške kako bi se osiguralo svim članovima akademske zajednice da mogu jednako i pravodobno pristupiti informacijama.

PLAN RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA I RANJIVIH SKUPINA

Broj	Mjera	Aktivnosti	Formalna odgovornost	Pokazatelji	Rok
6	Prevenција i sankcioniranje diskriminacije i seksualnog uznemiravanja	Provođenje, kontrola i unaprjeđenje postojećeg sustava	Dekan; glavni tajnik; Povjerenstvo za postupanje u slučajevima diskriminacije, uznemiravanja i nasilja; službe Fakulteta	Izvešće o aktivnostima do kraja razdoblja za provedbu plana	Kontinuirano

ZAVRŠNE ODREDBE

Ovaj Plan ravnopravnosti spolova i ranjivih skupina Sveučilišta u Zagrebu Stomatološkog fakulteta usvojen je na sjednici Fakultetskoga vijeća Stomatološkoga fakulteta 9. srpnja 2026. godine, objavljen je na mrežnoj stranici Fakulteta 10. srpnja 2026. godine i stupa na snagu osmoga dana poslije objave.

KLASA: 003-01/26-03/09

URBROJ: 251-60-1/1-27

Mjesto i datum: Zagreb, 9. srpnja 2026.

 DEKAN
Prof. dr. sc. Marin Vodanović