



REPUBLIKA HRVATSKA  
DRŽAVNI ZAVOD ZA INTELEKTUALNO VLASNIŠTVO



**PLAN DJELOVANJA ZA PROMICANJE I USPOSTAVLJANJE  
RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA DRŽAVNOG ZAVODA ZA  
INTELEKTUALNO VLASNIŠTVO  
2024.-2027.**

Zagreb, siječanj 2025.

## SADRŽAJ

1. UVOD.....	3
2. ZAKONODAVNI OKVIR.....	4
3. ANALIZA STANJA.....	5
3.1. Analiza ljudskih potencijala u Zavodu.....	5
3.2. Analiza stanja s obzirom na spol u području obavljanja djelatnosti Zavoda.....	8
4. RAZLOZI ZA UVOĐENJE POSEBNIH MJERA.....	8
5. CILJEVI.....	9
6. NAČIN PROVEDBE CILJEVA.....	9
6.1. Promicanje ravnopravnosti spolova u Zavodu prilikom zapošljavanja, napredovanja, dodatnog usavršavanja i korištenja prava s naslova roditeljskih dopusta.....	9
6.2. Promicanje znanja i svijesti o ravnopravnosti spolova.....	10
6.3. Promicanje ravnopravnosti spolova u odnosu na područje obavljanja djelatnosti Zavoda.....	10
7. NAČIN PRAĆENJA PROVEDBE.....	10
8. PRAVA, OBVEZE I NAČIN RADA KOORDINATORA.....	10
9. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	11

## 1. UVOD

Na temelju članka 11. Zakona o ravnopravnosti spolova („Narodne novine“, broj 82/08 i 69/17) tijela državne uprave dužna su izraditi analizu i prijedlog mjera u sklopu Plana djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova.

Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova Državnog zavoda za intelektualno vlasništvo za razdoblje od 2024.-2027. godine (u daljnjem tekstu: Plan) donosi se s ciljem daljnjeg promicanja rodne ravnopravnosti te definiranja ciljeva i mjera kojima će se jačati i razvijati svijest o važnosti te teme u Državnom zavodu za intelektualno vlasništvo (u daljnjem tekstu: Zavod).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Izrazi koji se koriste u ovome Planu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

## 2. ZAKONODAVNI OKVIR

Načelo ravnopravnosti spolova je temeljno pravo i jedna od glavnih vrijednosti Europske unije te se i u samom Ugovoru o funkcioniranju Europske unije navodi da Unija u svim svojim aktivnostima teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.

Ustavom Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/2010 i 5/14) ravnopravnost spolova se utvrđuje se kao jedna od najviših vrednota ustavnog poretka te temeljem za njegovo tumačenje.

Republika Hrvatska donijela je i poseban zakon - Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine“, broj 82/08, 125/11, 20/12, 138/12, 69/17 - u daljnjem tekstu: Zakon) kojim se utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Predmetnim Zakonom je propisana izrada nacionalne politike za ravnopravnost spolova te obveza primjenjivanja posebnih mjera te donošenja planova djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova tijelima državne uprave.

Nadalje, Zakonom o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“, broj 85/08 i 112/12) osigurava se zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Također, i Zakon o radu („Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) stvara pravni okvir jednakosti spolova propisujući obvezu poslodavca na isplaćivanje jednake plaće radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Vlada Republike Hrvatske donijela je 9. ožujka 2023. godine Nacionalni plan za ravnopravnost spolova, za razdoblje do 2027. godine, kao i pripadajući Akcijski plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2024. godine.

Nacionalni plan za ravnopravnost spolova do 2027. godine je akt strateškog planiranja Vlade Republike Hrvatske koji se donosi s ciljem uklanjanja svih oblika diskriminacije temeljem spola i uspostavljanja stvarne rodne ravnopravnosti, a koji sadrži i viziju razvoja društva u kojem su stvoreni preduvjeti za jednaku prisutnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, njihov jednaki status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

### 3. ANALIZA STANJA

#### 3.1. Analiza ljudskih potencijala u Zavodu

Na temelju analize položaja žena i muškaraca utvrđuje se da je na dan 30. lipnja 2024. godine u Zavodu zaposleno ukupno 87 osoba, od čega je 65 žena i 22 muškarca. Izraženo u postocima (broj zaposlenih po spolu u odnosu na ukupni broj zaposlenih), razvidna je zastupljenost žena sa 74,7% te muškaraca sa 25,3%.

Analizom strukture zaposlenih u Zavodu, primjetna je neravnoteža spolne strukture zaposlenih, odnosno razvidna je brojčana podzastupljenost muškaraca u ukupnom broju zaposlenika. Međutim, u pogledu relativne zastupljenosti muškaraca prema vrstama radnih mjesta, stručnoj spremi, rukovodećim položajima i stupnju složenosti radnih mjesta ne postoje značajnije razlike između žena i muškaraca. Zamjetna je određena razlika u relativnoj zastupljenosti između žena i muškaraca u pogledu pohađanja edukacija i napredovanja u zadnje tri godine kao međusobno povezanih varijabli. Vrlo značajna razlika između žena i muškaraca postoji u korištenim bolovanjima i roditeljskim dopustima i drugim pravima sukladno Zakonu o roditeljskim i roditeljskim potporama u zadnje tri godine, što je u značajnoj mjeri uvjetovano objektivnim biološkim razlikama između žena i muškaraca u pogledu rađanja.

a) *Prikaz spolne zastupljenosti zaposlenih prema vrstama radnih mjesta (dužnosnička, službenička, namještenička)*

Vrsta radnog mjesta	Ukupno	Udio u odnosu na ukupni broj zaposlenih N = 87 (%)	Ž	Udio u odnosu na ukupni broj zaposlenih žena N = 65 (%)	M	Udio u odnosu na ukupni broj zaposlenih muškaraca N = 22 (%)
Dužnosnici	1	1,2	1	1,5	0	0
Državni službenici	86	98,9	64	98,5	22	100
Namještenici	0	0	0	0	0	0
UKUPNO	87	100	65	100	22	100

b) *Prikaz spolne zastupljenosti zaposlenih prema stručnoj spremi*

Stručna sprema	Ukupno	Udio u odnosu na ukupni broj zaposlenih N=87 (%)	Ž	Udio u odnosu na ukupni broj zaposlenih žena N=65 (%)	M	Udio u odnosu na ukupni broj zaposlenih muškaraca N=22 (%)
dr.sc./dr.art.	1	1,1	0	0	1	4,5
mr.sc./mr.art.	9	10,3	8	12,3	1	4,5
univ.spec.	4	4,6	4	6,2	0	0
mag. (VSS)	47	54	35	53,8	12	54,5

bacc. (VŠS)	3	3,4	2	3,1	1	4,5
SSS	23	26,4	16	24,6	7	31,8
KV	0	0	0	0	0	0

c) *Prikaz spolne zastupljenosti među rukovodećim državnim službenicima*

	Ukupno	Udio u odnosu na ukupni broj zaposlenih N=87 (%)	Ž	Udio u odnosu na ukupni broj zaposlenih žena N=65 (%)	M	Udio u odnosu na ukupni broj zaposlenih muškaraca N=22 (%)
Državni dužnosnici	1	1,1	1	1,5	0	0
Rukovodeći državni službenici	29	33,3	21	32,3	8	36,4

d) *Prikaz spolne zastupljenosti prema radnim mjestima različitog stupnja složenosti*

R. Br.	Naziv radnog mjesta	Ukupno	Udio u odnosu na N=87 (%)	Ž	Udio u odnosu na broj žena N=65 (%)	M	Udio u odnosu na broj muškaraca N=22 (%)
1.	Glavni ravnatelj	1	1,1	1	1,5	0	0
2.	Zamjenik glavnog ravnatelja	1	1,1	1	1,5	0	0
3.	Načelnik sektora	4	4,6	3	4,6	1	4,5
4.	Voditelj službe	11	12,6	8	12,3	3	13,6
5.	Tajnik kabineta glavnog ravnatelja	1	1,1	1	1,5	0	0
6.	Viši savjetnik specijalist	3	3,4	2	3,1	1	4,5
7.	Voditelj odjela	12	13,8	8	12,3	4	18,2
8.	Viši savjetnik	19	21,8	16	24,6	3	13,6
9.	Savjetnik	5	5,7	4	6,2	1	4,5
10.	Suradnik	4	4,6	3	4,6	1	4,5
11.	Viši referent	3	3,4	2	3,1	1	4,5

12.	Referent	21	24,1	16	24,6	5	22,7
13.	Informatički tehničar	2	2,3	0	0	2	9,1
	UKUPNO	87		65		22	

e) Podaci o napredovanju u zadnje tri godine

Godina	Ukupno zaposlenih	Ž	M	Broj napredovanja	Ž	Udio u odnosu na broj zaposlenih žena (%)	M	Udio u odnosu na broj zaposlenih muškaraca (%)
2021.	82	60	22	4	3	5	1	4,5
2022.	85	63	22	8	7	11,1	1	4,5
2023.	83	61	22	1	1	1,6	0	0

f) Podaci o pohađanju edukacija u zadnje tri godine

Godina	Broj edukacija	Ž	Udio u odnosu na ukupni broj edukacija (%)	M	Udio u odnosu na ukupni broj edukacija (%)
2021.	186	133	71,5	53	28,5
2022.	243	193	79,4	50	20,6
2023.	161	104	64,6	57	35,4
UKUPNO	590	430		160	

g) Podaci o korištenom bolovanju u zadnje tri godine

Godina	Ukupan broj sati	Broj sati žene	Broj sati muškarci	Udio žene (%)	Udio muškarci (%)
2021.	12426	11618	808	93,5	6,5
2022.	14320	13104	1216	91,5	8,5
2023.	11852	11444	408	96,6	3,4

h) Podaci o roditeljskim dopustima i drugim pravima sukladno Zakonu o roditeljnim i roditeljskim potporama u zadnje tri godine

Godina	Ukupan broj sati	Broj sati žene	Broj sati muškarci	Udio žene	Udio muškarci
2021.	3968	3968	0	100	0
2022.	6720	6720	0	100	0
2023.	3946	3868	80	98	2

- i) *Pritužbe povjerljivim savjetnicima vezanih za zaštitu dostojanstva radnika („ZD“, za spolno uznemiravanje („SU“) i spolnu diskriminaciju („SD“) u zadnje tri godine*

U zadnje tri godine nije bilo podnesenih pritužbi za zaštitu dostojanstva radnika, za spolno uznemiravanje i spolnu diskriminaciju.

### 3.2. Analiza stanja s obzirom na spol u području obavljanja djelatnosti Zavoda

Temeljna djelatnost Zavoda odnosi se na priznavanje prava intelektualnog vlasništva. Ta prava nisu nužno osobna niti individualna, odnosno podnositelj zahtjeva za priznanje prava ili nositelj priznatog prava može biti više osoba različitog spola ili pravna osoba, te slijedom toga ne postoji obaveza iskazivanje spola u prijavama za priznavanje prava intelektualnog vlasništva nego se spol procjenjuje. S obzirom na prethodno navedeno, analiza stanja s obzirom na spol u području obavljanja djelatnosti Zavoda upitne je relevantnosti i pouzdanosti.

*Prikaz prijava po vrstama prava industrijskog vlasništva u zadnje 3 godine*

	Vrsta prava	Ž	M	Nepoznato
2021.	Patent	16	126	25
	Žig	99	161	8
	Industrijski dizajn	17	57	2

	Vrsta prava	Ž	M	Nepoznato
2022.	Patent	8	137	17
	Žig	93	222	3
	Industrijski dizajn	27	57	/
2023.	Vrsta prava	Ž	M	Nepoznato
	Patent	24	143	16
	Žig	70	229	4
	Industrijski dizajn	25	48	/

## 4. RAZLOZI ZA UVOĐENJE POSEBNIH MJERA

S obzirom da je zastupljenost muškaraca u ukupnom broju zaposlenih u Zavodu 25,3 %, očito je da u smislu odredbi članka 12. stavka 3. Zakona o ravnopravnosti spolova postoji brojčana podzastupljenosti muškog spola te je, u skladu s člankom 9. Zakona o ravnopravnosti spolova, potrebno uvesti posebne mjere.

Analizom podataka o spolnoj zastupljenosti prijavitelja po vrsta prava industrijskog vlasništva, relevantnost i točnost koje je upitna iz razloga navedenih pod točkom 3.2., proizlazi da su značajno zastupljeniji prijavitelji muškog spola. Uz navedenu ogradu u pogledu relevantnosti i točnosti podataka, iz odredbi članka 9. Zakona o ravnopravnosti spolova proizlazilo bi da je potrebno uvesti posebne mjere kojima bi se utjecalo na otklanjanje postojećih spolnih nejednakosti s obzirom na



djelokrug poslova kojima se Zavod bavi.

## 5. CILJEVI

Temeljem provedene analize ciljevi koje treba postići su:

- U odnosu na zaposlenike Zavoda:
  - 1) nastavak uspostave ravnopravnije zastupljenosti među spolovima u Zavodu
  - 2) podizanje razine svijesti zaposlenika o pitanju ravnopravnosti spolova i upoznavanje s propisima koji uređuju to područje kroz interne radionice u Zavodu
  - 3) poticanje zaposlenika muškog spola na veće korištenje prava s naslova roditeljskih dopusta i drugih prava.
- U odnosu na područje obavljanja djelatnosti Zavoda:
  - 1) podizanje svijesti o postizanju ravnoteže u pogledu veće zastupljenosti osoba ženskog spola među prijaviteljima za zaštitu intelektualnog vlasništva
  - 2) u sklopu Strategija, odnosno Akcijskih planova u kojima sudjeluje, s obzirom na područje djelovanja i djelokrug Zavod će, u mjeri u kojoj je to primjenjivo, ukazivati drugim tijelima državne i javne uprave te članovima interesnih skupina na spolnu podzastupljenost osoba ženskog spola u sklopu programa obrazovanja za malo i srednje poduzetništvo educirati poduzetnike i zainteresirane sudionike o važnosti intelektualnog vlasništva te poticati osobe ženskog spola na ostvarivanje poduzetničke inicijative.

## 6. NAČIN PROVEDBE CILJEVA

### 6.1. Promicanje ravnopravnosti spolova u Zavodu prilikom zapošljavanja, napredovanja, dodatnog usavršavanja i korištenja prava s naslova roditeljskih dopusta

- 1) Prilikom odabira kandidata za prijam u državnu službu na radna mjesta u Zavodu, ukoliko jednako ispunjavaju sve propisane uvjete, prednost će se davati osobama onog spola koji je u strukturi slabije zastupljen tj. muškarcima.  
Rok provedbe: kontinuirano, u skladu s objektivnim i subjektivnim mogućnostima.  
Nositelj: Ustrojstvena jedinica nadležna za ljudske potencijale.
- 2) Prilikom upućivanja na stručno usavršavanje, vodit će se računa o ravnomjernom sudjelovanju u programima usavršavanja zaposlenika oba spola odnosno poticat će se veće sudjelovanje osoba onog spola koji je u posljednje tri godine bio slabije zastupljen tj. muškarcima.

Rok provedbe: kontinuirano.

Nositelji: rukovodeći državni službenici koji predlažu stručno usavršavanje državnih službenika.

- 3) Prilikom odlučivanja o napredovanju/premještanju zaposlenika na radna mjesta višeg stupnja složenosti, sukladno važećim propisima kojim se uređuju službenički odnosi, prednost će se davati, pod jednakim uvjetima, osobama onog spola za koje je analizom stanja utvrđeno da postoji podzastupljenost (u odnosu na radno mjesto na koje se napreduje).

Rok provedbe: kontinuirano.

Nositelji: čelnik Zavoda, rukovodeći državni službenici (načelnici Sektora) koji predlažu napredovanje/premještanje državnih službenika.

- 4) Poticanje zaposlenika muškog spola na veće korištenje prava s naslova roditeljskih dopusta i drugih pravima u Zavodu će se nastojati postići putem obavještanja zaposlenika Zavoda o pravima koja imaju s naslova Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama.

Rok provedbe: prema potrebi.

Nositelj: Koordinator izobrazbe/ustrojstvena jedinica nadležna za ljudske potencijale.

## **6.2. Promicanje znanja i svijesti o ravnopravnosti spolova**

- 1) Podizanje razine svijesti zaposlenika Zavoda po pitanju ravnopravnosti spolova i upoznavanje s propisima koji uređuju to područje će se ostvarivati na način da će se najmanje dvoje zaposlenika godišnje, ovisno o kapacitetima programa izobrazbe Državne škole za javnu upravu upućivati na programe izobrazbe. Ovisno o potrebi, može se provesti i interna edukacija zaposlenika Zavoda po pitanju ravnopravnosti spolova.

Nositelj: Koordinator izobrazbe/ustrojstvena jedinica nadležna za ljudske potencijale.

## **6.3. Promicanje ravnopravnosti spolova u odnosu na područje obavljanja djelatnosti Zavoda**

- 1) Podizanje svijesti o podzastupljenosti osoba ženskog spola te poticanje osoba ženskog spola na ostvarivanje poduzetničke inicijative kroz redovite godišnje edukacijske aktivnosti (za malo i srednje poduzetništvo, akademske institucije i sl.).

Rok provedbe: sukladno godišnjem edukacijskih aktivnosti.

Nositelj: Sektor za potporu inovacijskim i kreativnim djelatnostima.

## **7. NAČIN PRAĆENJA PROVEDBE**

Nadzor nad provedbom Plana djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova provodit će zamjenik glavnog/glavne ravnatelja/ravnateljice na način da će najmanje jednom godišnje provjeravati provode li se mjere za ostvarivanje ciljeva na način i u rokovima kako je utvrđeno ovim Planom.

## **8. PRAVA, OBVEZE I NAČIN RADA KOORDINATORA**

Sukladno članku 27. Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine“, broj 82/08 i 69/17) čelnik tijela državne uprave imenuje koordinatora za ravnopravnost spolova koji ima sljedeća prava i obveze:

- 1) priprema, izrađuje i koordinira izradu plana djelovanja i prati njegovu provedbu
- 2) u skladu s nadležnostima i djelokrugom rada Zavoda koordinira provedbu Zakona o ravnopravnosti spolova
- 3) prati usklađenost unutarnjih provedbenih akata sa Zakonom o ravnopravnosti spolova i ciljevima Nacionalnog plana za promicanje ravnopravnosti spolova
- 4) upozorava na svaki oblik kršenja Zakona o ravnopravnosti spolova
- 5) informira zaposlenike o relevantnim propisima iz područja ravnopravnosti spolova
- 6) surađuje s Uredom za ravnopravnost spolova i pravobraniteljicom za ravnopravnost spolova.

Koordinator u svom radu primjenjuje sljedeći način rada:

- 1) pri izradi Plana djelovanja prikuplja sve potrebne podatke od odgovarajućih ustrojstvenih jedinica
- 2) definira razloge za uvođenje posebnih mjera i postavlja ciljeve Plana djelovanja
- 3) predlaže čelniku tijela izmjene i dopune postojećih propisa i provedbenih akata sukladno Zakonu o ravnopravnosti spolova
- 4) prikuplja od pojedinih ustrojstvenih jedinica Zavoda, ovisno o njihovoj nadležnosti, podatke vezane za ravnopravnost spolova
- 5) prema pojedinačnoj pritužbi, upozorava na moguća kršenja Zakona o ravnopravnosti spolova u skladu sa svojom nadležnosti.

## **9. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

Ovaj Plan je prethodno odobren od strane Ureda za ravnopravnost spolova Odlukom o odobravanju Plana djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova Državnog zavoda za intelektualno vlasništvo 2024.-2027., KLASA: 004-02/24-15/9, URBROJ: 50442/15-25-2 od 22. siječnja 2025.

Ovaj Plan će se dostaviti osobama nadležnim za njegovu provedbu te će se objaviti na Intranetu Zavoda.

KLASA:004-01/2024-001/0001

URBROJ: 559-06/3-25-004/NC

Zagreb, 24. siječnja 2025.

**GLAVNA RAVNATELJICA**

mr.sc. Ljiljana Kuterovac

(elektronički potpisano)

Ovaj dokument izdan je u elektroničkom obliku i potpisan je sljedećim certifikatom:  
CN=LJILJANA KUTEROVAC, L=Zagreb, O=Državni zavod za intelektualno vlasništvo, C=HR

Ako je ovaj dokument identičan prikazanom izvorniku u elektroničkom obliku, **Državni zavod za intelektualno vlasništvo** potvrđuje vjerodostojnost ovog dokumenta.

Vjerodostojnost dokumenta možete provjeriti putem poveznice: <https://epotpis.rdd.hr/provjera>

Broj zapisa: **4c7c0ce2-bca1-496d-aec4-d25bd1fa444d**



Provjeru možete napraviti i skeniranjem QR koda. Sustav će u oba slučaja prikazati izvornik ovog dokumenta u elektroničkom obliku.

Državni zavod za intelektualno vlasništvo  
Ulica grada Vukovara 78, Zagreb  
OIB: 89755384389

