



Plan rodne ravnopravnosti 2023.-2030.

Sveučilište u Zagrebu Fakultet organizacije i informatike (FOI) je visokoobrazovna ustanova jednakih mogućnosti za sve svoje djelatnike i studente koja uvažava različitost i uključivost u skladu s nultom tolerancijom prema diskriminaciji, uznemiravanju i svim oblicima neravnopravnosti.

Rječnik pojmova

ROD

Rod je kulturno specifično oblikovanje spolova i njihova međudnosa.¹

RAVNOPRAVNOST SPOLOVA

Ravnopravnost spolova 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, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.²

Ravnopravnost spolova u ovom dokumentu ne smatra se postizanjem „idealnog“ udjela ili postotka već znači da svi pojedinci imaju jednak pristup i mogućnost sudjelovanja u svim područjima, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava te jednaku korist od ostvarenih rezultata.

DISKRIMINACIJA NA TEMELJU SPOLA

Diskriminacija na temelju spola označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena.³

¹ <http://struna.ihjj.hr/naziv/rod/25023/>

² ³ Zakon o ravnopravnosti spolova, Vlada Republike Hrvatske, Ured za ravnopravnost spolova, Zagreb, 2017., <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti/Zakoni/2018//Zakon%20o%20ravnopravnosti%20spolova%20HRV.pdf>

Sadržaj

1.	ZAŠTO JE I KOME POTREBAN OVAJ PLAN?	5
2.	RAZVOJ PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI	6
3.	KATEGORIJE I MJERE PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI	10
4.	ZAKLJUČAK	20
5.	PRILOZI	20



O DOKUMENTU

Dokument FOI Plan rodne ravnopravnosti 2023. -2030. (PRR) sastoji se od četiri veća poglavlja od kojih prva dva uključuju uvodne napomene o motivaciji i razradi ovog plana. Treće poglavlje dokumenta središnji je dio Plana koji opisuje pet kategorija te pripadajuće mjere i indikatore. U dodatku dokumenta nalaze se prilozi koji uključuju analizu stanja i prijedlog upitnika za buduće analize koje će omogućiti unapređenje i korekcije predloženih mjera i indikatora.

Dokument je sastavilo Povjerenstvo za izradu Plana rodne ravnopravnosti imenovano odlukom (URBROJ: 2186-62-14-22-88) u sastavu: Josipa Bađari, prof. (predsjednica), izv. prof. dr. sc. Igor Balaban, prof. dr. sc. Nina Begičević Ređep, prof. dr. sc. Marina Klačmer Čalopa, Goran Leskovar, mag. iur., izv. prof. dr. sc. Ivan Malbašić, prof. dr. sc. Violeta Vidaček-Hainš i Petra Vondra, mag. inf.

Prije usvajanje provedena je institucionalna rasprava slijedom koje su donesene potrebne izmjene te je Plan rodne ravnopravnosti Fakulteta organizacije i informatike Sveučilišta u Zagrebu 2023. – 2030. usvojen na sjednici Fakultetskog vijeća 14. rujna 2023., KLASA: 602-04/23-06/1, URBROJ: 2186-62-06-23-66

CILJ RAZVOJA PLANA

Strateškim pristupom usklađenim s institucijskim razvojnim ciljevima stvoriti rješenja za različite izazove i grupe te ponuditi holistički i održivi pristup promicanju uključive organizacijske kulture, uklanjanju (rodne) nejednakosti te jačanju raznolikosti.



1. ZAŠTO JE I KOME POTREBAN OVAJ PLAN?

Rodna ravnopravnost jedna je od glavnih vrijednosti EU-a, temeljno pravo i jedno od glavnih načela europskog stupa socijalnih prava.

Ravnopravnost spolova koristi istraživanju i inovacijama (R&I) unaprjeđujući kvalitetu i relevantnost istraživanja i inovacija, privlačeći i zadržavajući više talenata i osiguravajući da svatko može maksimalno iskoristiti svoj potencijal. Došlo je do vidljivog napretka prema rodnoj ravnopravnosti u Europskom istraživačkom prostoru (ERA), ali podaci pokazuju da još uvijek treba obaviti značajan posao. Ciljevi rodne ravnopravnosti mogu se postići samo strukturalnim pristupom promjenama u cijelom europskom sustavu istraživanja i inovacija, što uključuje zajedničku predanost organizacija za istraživanje i inovacije, njihovih financijera i nacionalnih vlasti te Europske komisije.⁴

Iako žene u EU, u prosjeku, imaju višu razinu obrazovanja od muškaraca i nižu stopu odustajanja od obrazovanja, ipak postoje velike rodne razlike u nekim znanstvenim granama, i to obično u onima koje nakon studija osiguravaju bolje plaćene poslove. Unatoč boljim rezultatima u digitalnoj pismenosti, žene čine samo 26% studentske populacije u područjima inženjerstva, proizvodnje i građevine, i samo 18% u informacijsko-komunikacijskim studijima⁵. Nadalje, žene su još uvijek u manjini na odlučujućim pozicijama u visokom obrazovanju. Stoga bi ERA, sustavi obrazovanja i usavršavanja trebali:

- Raditi na razvoju rodne osjetljivosti unutar svojih procesa i ustanova. Djevojke i mladići imaju jednak pristup obrazovanju, ali nova nastojanja u uklanjanju rodni nejednakosti trebala bi pomoći u podizanju razine poštivanja i istih prilika kako bi postali jednakovrijedni pojedinci.
- Ukloniti rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje koje pogađa većinom djevojke i mlade žene i negativno utječe na njihovo obrazovno iskustvo. Obrazovna okolina jedinstveno je mjesto koje može pružiti odličnu podlogu za djevojke i mladiće u njihovu razvoju u pojedince koji u potpunosti poštuju kako svoj, tako i identitet svojih vršnjaka.
- Ukloniti rodne stereotipe, posebno one koji ograničavaju djevojke i mladiće u njihovom izboru područja studiranja, ali i sve one koji se mogu prenijeti u praksi obrazovanja i osposobljavanja te u okviru obrazovnih sadržaja.
- Otvoriti zanimanja u kojima tradicionalno dominiraju muškarci ili žene osobama podzastupljenog spola.
- Osnajiti rad na odgovarajućoj (rodnoj) ravnoteži na vodećim pozicijama.⁶

Kako bi se odgovorilo na navedene izazove (rodne) nejednakosti u istraživanjima i visokom obrazovanju iznimno je važno identificirati i potaknuti mehanizme promjene. Pritom, važan je holistički pristup nasuprot izoliranim akcijama što će doprinijeti institucionalnim, a time i društvenim promjenama.

Zbog konteksta u kojem djeluje, važna se uloga Fakulteta organizacije i informatike u promicanju rodne ravnopravnosti naslanja na zaključak OECD izvješća⁷ o tome da danas digitalna transformacija pruža nove načine za ekonomsko osnaživanje žena i može doprinijeti većoj rodnoj ravnopravnosti; kako digitalne tehnologije nude priliku za "preskok" (engl. *leapfrog opportunity*) i mogu pomoći u premošćivanju jaza dajući ženama mogućnost zarade dodatnog prihoda, povećanja mogućnosti zapošljavanja i pristupa znanju i općim informacijama; te kako je, stoga, važno iskoristiti ovu priliku za poticanje veće ravnopravnosti spolova na tržištu rada, poticanje gospodarskog rasta i izgradnju inkluzivnog, digitalnog svijeta.

FOI je visokoobrazovna ustanova koja djeluje u tri područja: nastavi, istraživanju i transferu tehnologija te zapošljava žene i muškarce u različitim ulogama i na različitim radnim mjestima - od onih koji pružaju tehničku i administrativnu podršku, potporu u znanstvenim i nastavnim aktivnostima, brinu o poslovnim procesima preko znanstvenika i nastavnika do uprave. Istovremeno, FOI je i ustanova koja radi za ljude - kroz izobrazbu budućih stručnjakinja i stručnjaka te kroz istraživanja tema koje se tiču i žena, i muškaraca.

S ponosom i predanošću našim temeljnim vrijednostima istaknutima u Strategiji razvoja Fakulteta organizacije i informatike 2018.- 2023.⁸ ovim se dokumentom FOI deklarira kao institucija jednakih mogućnosti. Uz dodatnu razradu predanosti vrijednostima tolerancije i inkluzije ističe se duboka institucionalna svijest utjecaja koji imamo na živote naših djelatnika, studenata, zajednica kojima služimo te na budućnost našeg društva. Temelj svakog pravednog i prosperitetnog društva leži u načelu da svaki pojedinac zaslužuje jednake prilike za ostvarenje snova, razvoj talenata te doprinos boljitku društva u cjelini.

Svijet se brzo mijenja i traži sve više multidisciplinarnog znanja. Izazovi s kojima se suočavamo danas zahtijevaju raznolik i inkluzivnu obrazovnu zajednicu koja može pripremiti naše studente da uspiju u sve više povezanom i raznolikom globalnom okruženju. Ovaj dokument odražava našu spoznaju da raznolikost nije samo cilj koji treba postići, već resurs koji treba iskoristiti. Prihvaćanjem različitih perspektiva obogaćujemo obrazovno iskustvo, potičemo inovacije i razvoj te pripremamo naše studente da postanu odgovorni građani svijeta.

⁴ Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans. (2021). <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6cb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

⁵ International Computer and Information Literacy Study 2018. (2018). <https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2018>

⁶ Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions. (2020). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0625&from=EN>

⁷ Bridging the digital gender divide. (2018). <https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf>

⁸ Strategija razvoja Fakulteta organizacije i informatike 2018.- 2023. (2018).

U sljedećim dijelovima ovog dokumenta navodimo konkretne obveze i smjernice koje će voditi našu instituciju prema ostvarenju vizije postizanja statusa uzorne institucije jednakih mogućnosti i (rodne) ravnopravnosti. Postavljenim ciljevima želimo promovirati raznolikost, pravednost i inkluzivnost u svim aspektima naše institucije, od razvoja kurikuluma i obrazovanja do zapošljavanja i podrške djelatnicima. Svjesni smo činjenice da se neki od tih ciljeva na mogu izraziti brojčano te da ne upravljamo svim čimbenicima utjecaja postizanja idealne (rodne) ravnoteže, ali želimo izraziti snažnu predanost našim temeljnim vrijednostima koja će nas voditi u godinama koje su pred nama.

Ovim dokumentom FOI postaje dio one europske i globalne visokoobrazovne zajednice koja ističe važnost prepoznavanja sljedećih sveprisutnih karakteristika i pokazatelja⁹ koje negativno utječu na rodnu ravnopravnost:

1/ Rodno obojane visokoobrazovne i znanstvene ustanove te horizontalna segregacija žena i muškaraca u određenom području

2/ Nesvjesne rodno uvjetovane pristranosti

3/Poimanje pojedinih područja znanosti kao područja za žene ili područja za muškarce.

Razvoj i usvajanje ovog Plana rodne ravnopravnosti jedan je od alata borbe za strukturne promjene koji se donosi s ciljevima da:

- **omogući procedure i prakse kojima se mjeri i rješava rodna pristranost**
- **identificira i potiče inovativnu strategiju za ispravak i/ili očuvanje rodne ravnopravnosti**
- **omogući postavljanje ciljeva i mjerenje napretka kroz jasne indikatore.**

Na kraju, ne zaboravimo da se uspjeh ovog dokumenta neće mjeriti samo brojkama i pokazateljima, već zajedničkim djelovanjem, odlučnošću i upornošću. Pozivamo sve članove naše zajednice - nastavnike, osoblje, studente, alumne i partnere - da se pridruže u ostvarenju zadanih ciljeva. Zajedno možemo nastaviti graditi FOI kao model institucije jednakih mogućnosti i svijetli primjer rodne ravnopravnosti na svim razinama.

2. RAZVOJ PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Plan rodne ravnopravnosti 2023. – 2030. (PRR) razvijen je tijekom 2022. i 2023. godine u skladu s praksama uspješnih projekata na temu rodne ravnopravnosti provedenih tijekom prethodnih financijskih razdoblja Europske komisije, uputa Europske komisije o razvoju plana rodne ravnopravnosti u istraživačkim i obrazovnim ustanovama te zakonskim odredbama.¹⁰

Razvoj PRR-a uključivao je sljedeće korake:

1. **PRIPREMA**
Upoznavanje s konceptom rodne ravnopravnosti i organizacijskim kontekstom. Imenovanje radne grupe za razvoj plana.
2. **ANALIZA STANJA I PLANIRANJE**
Prikupljanje podataka i informacija o stanju i regulativi.
3. **IZRADA PLANA**
Definiranje ciljeva, mjera, indikatora, ciljnih vrijednosti, vremenske crte, raspodjelu odgovornosti te dodijeljene resurse i plan edukacije.

Nakon usvajanja PRR-a, FOI će provoditi sljedeće korake vezane uz izvedbu i praćenje:

4. **PROVEDBA PLANA**
 - **Implementacija** - provedba plana prema definiranim aktivnostima, rokovima i izvršiteljima.
 - **Praćenje i evaluacija** - praćenje aktivnosti i definiranih ciljeva, prikupljanje povratnih informacija za unapređenje. Praćenje će se provoditi u okviru Povjerenstva za rodnu ravnopravnost čiji će se članovi imenovati posebnom odlukom.
 - **Revizija i donošenje plana za novo razdoblje.**

Tijekom **pripreme faze** imenovana je Radna skupina za analizu i izradu institucionalnog plana rodne ravnopravnosti, proučena je dostupna literatura, provedeno je nekoliko internih radnih sastanaka te sastanaka s timovima Sveučilišta u Rijeci te Sveučilišta u Zagrebu Fakulteta elektrotehnike i računarstva. Članovi su 2022. godine sudjelovali na pripremnom sastanku koji je organiziralo Sveučilište u Zagrebu te na dostupnim otvorenim radionicama Europske komisije.

Analiza stanja provedena je temeljem podataka akademske godine 2021./2022., a uključivala je analizu regulative i analizu stanja na FOI-ju koje su opisane u sljedećim poglavljima dokumenta.

2.1 Analiza regulative

Plan rodne ravnopravnosti FOI-ja izrađen je u skladu s institucijskim strategijama, odlukama i smjernicama te strateškim nacionalnim, europskim i svjetskim strategijama te politikama i kriterijima praćenja:

- Ustav Republike Hrvatske (čl. 3.)

⁹Men dominate technology development. (2023, May 16). European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2020-report/men-dominate-technology-development>

¹⁰Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/gep-development-and-implementation>

- Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije Republike Hrvatske
- Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine
- Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030.
- Strateški plan FOI-ja
- Etički kodeks Sveučilišta u Zagrebu
- Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025. Europske komisije
- Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi
- Izvješće Odbora za prava žena i jednakost spolova o znanstvenim i sveučilišnim karijerama žena i *staklenom stropu* na koji nailaze (2015.)
- Strategija za ravnopravnost spolova 2018. - 2023. Vijeća Europe
- Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, tj. *Istanbulska konvencija*
- Konvencija MOR-a o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada (2019.), preporuke br. 206 o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada
- Opća deklaracija o ljudskim pravima i ova međunarodna pakta o ljudskim pravima
- Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), 1979.
- Preporuke Odbora za uklanjanje diskriminacije žena za Hrvatsku, 2015.
- Pekinška deklaracija i platforma za djelovanje, 1995.
- Globalni ciljevi održivog razvoja do 2030. (*Cilj 5: Rodna ravnopravnost; Cilj 8: Pristojan posao i ekonomski rast; Cilj 10: Reduciranje neravnopravnosti*)
- Europski institut za ravnopravnost spolova (Indeks ravnopravnosti spolova, GEAR alat)
- Europska povelja za istraživače i Kodeks ponašanja za zapošljavanje istraživača
- Strategija ljudskih resursa za istraživače (HRS4R)
- Obzor Europa (2021. – 2027.)
- Izvješće o rodnoj ravnopravnosti za 2021. Svjetskog ekonomskog formula
- Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/2008)

2.2 Analiza stanja na Fakultetu organizacije i informatike tijekom ak. god. 2020. /2021.

Analiza je uključivala podatke o:

- broju djelatnika na svim radnim mjestima
- napredovanjima na radnim mjestima
- znanstvenoj produkciji
- mjesečnim primanjima djelatnika po radnim mjestima
- roditeljstvu/skrbništvu
- čelništvu u akademskim i administrativnim tijelima koja donose odluke
- broju studenata na svim razinama i studijima
- uspjehu studenata na studiju na svim razinama i studijima.

Temeljem navedenih analiza pristupilo se **izradi SWOT analize te PRR-a.**

2.3 SWOT analiza

Tijekom 2022. godine, za potrebe definiranja ove strategije te mjera i indikatora, a temeljem dostupnih podataka, provedena je SWOT analiza (engl. *Strengths, Weaknesses, Opportunities i Threats*) trenutnog stanja ustanove po pitanju ravnopravnosti.

SWOT analiza temeljena je na sljedećim pitanjima:

- **Snage:** *Koji osnovni principi potiču održavanje/unapređenje ravnopravnosti u ustanovi? Koje osobe, politike i procesi idu tome u korist?*
- **Slabosti:** *Koje su unutarnje slabosti i izazovi za održavanje/unapređenje ravnopravnosti u ustanovi? Koje osobe, politike i procesi onemogućavaju ravnopravnost?*
- **Prijetnje:** *Koji vanjski čimbenici mogu ugroziti ravnopravnost u organizaciji?*
- **Prilike:** *Koji vanjski čimbenici mogu unaprijediti ravnopravnost u organizaciji?*

Rezultati provedene analize uključuju:

SNAGE	<p>Distribucija djelatnika po spolu je zadovoljavajuća te uravnotežena, kao i djelatnika u Upravi i ostalim institucijskim tijelima koje donose odluke. Napredovanje na viša radna mjesta, stoga, je isto uravnoteženo i zakonski određeno te u tom smislu neutralno. Dodatnim inicijativama utvrdit će se razina zadovoljstva djelatnika. Djelatnici su relativno mlada populacija te se većina djelatnika nalazi u starosnim kategorijama 30-44 godina. To podrazumijeva roditeljstvo malodobne djece te se dodatne analize i naponi trebaju uložiti u definiranje institucionalnih politika podrške za ostvarivanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Uprava Fakulteta senzibilizirana je za pitanja (rodne) ravnopravnosti, a nekoliko se djelatnika/ca intenzivno bavi temama (rodne) ravnopravnosti kroz istraživanja i projekte.</p>
SLABOSTI	<p>Analiza je pokazala da je u ukupnom broju djelatnika veći broj žena na suradničkim pozicijama te u stručnim službama. Također, analiza studentske populacije pokazala je neuravnoteženost studenata i studentica na informatičkim i ekonomskim studijima. Dodatne napore i promocije potrebno je usmjeriti na osnovnoškolsku i srednjoškolsku populaciju kako bi se veći broj djevojaka zainteresirao i odlučio na studiranje i karijeru u informatici, a više mladića u ekonomiji. Na FOI-ju za sada ne postoji strateški pristup ni institucijski mehanizmi za praćenje zadovoljstva djelatnika i studenata o pitanjima (rodne) ravnopravnosti, kao ni za (ne)formalnu edukaciju u području. Za sada nije provedena analiza obrazovnih tema i sadržaja s obzirom na (rodnu) uravnoteženost.</p>
PRILIKE	<p>Legislativni okvir i dostupne nacionalne strategije pružaju priliku za definiranje održivog institucionalnog pristupa održavanju i unapređenju (rodne) ravnoteže.</p> <p>Dostupna literatura i edukacije, provedeni i tekući projekti mogu se iskoristiti za edukaciju, podizanje svijesti te unapređenje stavova i praksi studenata i djelatnika. Fakultet ima izuzetno pozitivnu reputaciju u društvu koju može koristiti prilikom promotivnih akcija u akademskom i širem okruženju. Dodatno, uvedene politike i prakse ostalih sličnih ustanova mogu se koristiti za međuinstitucijsku podršku i jačanje kolektivne osviještenosti na temu (rodne) ravnopravnosti. Dostupne metode rodno osviještene pedagogije mogu se koristiti za unapređenje nastavnih procesa.</p>
PRIJETNJE	<p>Kao prijetnja uočava se da se ravnopravna podrška i razvoj u društvu shvaćaju kao isključivo “ženski problem” te nepravodobno prepoznavanje problema (rodne) nejednakosti te nasilja. Također, tu je i nedostatak vremenskih resursa i potencijalna nezainteresiranost akademske zajednice za edukaciju u temama (rodne) ravnopravnosti. Promotivne i edukacijske aktivnosti te provedba mjera (rodne) ravnopravnosti zahtijevaju osiguravanje značajnih financijskih, ljudskih i vremenskih resursa što se vidi kao moguća prijetnja.</p> <p>Također, potrebno je obratiti posebnu pozornost na učinkovito provođenje postojećih i budućih politika jer samo postojanje politika ne jamči učinkovitost u smislu jednakih mogućnosti, što zahtijeva stalnu senzibilizaciju o rodnim pitanjima.</p>

S

W

O

T

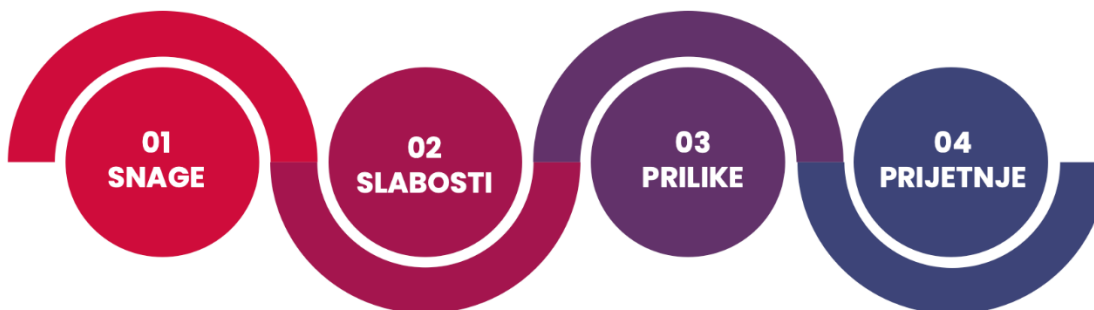


01

- RAVNOTEŽA DJELATNIKA PO SPOLU
- RAVNOTEŽA DJELATNIKA PO SPOLU U VOĐSTVU I DONOŠENJU ODLUKA U USTANOVU
- UJEDNACENO NAPREDOVANJE NA RADNIM MJESTIMA
- DOB DJELATNIKA (VEĆINA 30-44 GODINA)
- UPRAVA FAKULTETA SENSIBILIZIRANA ZA PITANJA (RODNE) RAVNOPRAVNOSTI
- DJELATNICI KOJI SE PROFESIONALNO BAVE TEMAMA (RODNE) RAVNOPRAVNOSTI

02

- VEĆI BROJ ŽENA NA SURADNIČKIM RADNIM MJESTIMA
- VEĆI BROJ STUDENATA NA INFORMATIČKIM STUDIJIMA I STUDENTICA NA EKONOMSKIM STUDIJIMA
- NESVJESNE RODNO UVJETOVANE PRISTRANOSTI
- NE POSTOJE INSTITUCIJSKI MEHANIZMI ZA PRAĆENJE ZADOVOLJSTVA
- OBRAZOVNI SADRŽAJI I TEME NISU (RODNO) ANALIZIRANI
- PITANJIMA (RODNE) RAVNOTEŽE NE PRISTUPA SE STRATEŠKI



03

- LEGISLATIVNI OKVIR I NACIONALNE STRATEGIJE
- DOSTUPNA LITERATURA I EDUKACIJE ZA UNAPREĐENJE PRAKSI I STAVOVE DJELATNIKA I STUDENATA
- CILJANE PROMOTIVNE AKCIJE
- UKLJUČIVANJE U MEĐUNARODNE PROJEKTE (HORIZON I SL.)
- POLITIKE I PRAKSE (RODNE) RAVNOPRAVNOSTI OSTALIH OBRAZOVNIH USTANOVA (MEĐUINSTITUCIJSKA PODRŠKA I JAČANJE SVIJEŠTI)
- KORIŠTENJE METODA (RODNO) OSVJEŠTENE PEDAGOGIJE

04

- PODRŠKA I RAZVOJ USMJEREN NA ŽENE SE SHVAĆA KAO „ŽENSKI PROBLEM“
- NEPRAVODOBNO PREPOZNAVANJE PROBLEMA VEZANIH UZ (RODNU) NEJEDNAKOST
- NEZAJINTERESIRANOST ZA EDUKACIJU U TEMAMA (RODNE) RAVNOPRAVNOSTI
- FINANCIRANJE AKTIVNOSTI I INICIJATIVA ZA UNAPREĐENJE (RODNE) RAVNOPRAVNOSTI

Slika 1. Slikovni prikaz SWOT analize stanja na FOI-ju

3. KATEGORIJE I MJERE PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

PRR je temeljen na provedenim analizama te prema preporukama europskih relevantnih dokumenata organiziran u sljedećih 5 kategorija (Slika 2.):

1. Ravnoteža poslovnog i privatnog života i organizacijska kultura
2. Ravnoteža u vodstvu i donošenju odluka
3. Ravnopravnost u zapošljavanju i napredovanju u karijeri
4. Integracija rodne dimenzije u rad, istraživanje i nastavu
5. Mjere protiv rodno uvjetovanog nasilja, uključujući seksualno uznemiravanje i protiv rodne isključenosti.



Slika 2. Temeljni čimbenici rodne ravnopravnosti u visokoobrazovnim i znanstvenim ustanovama

(Izvor: *How to prepare a successful proposal in Horizon Europe: Horizontal Aspects, presentation by Pepin, A., European Commission, 21 April 2021*)

Svaka od navedenih kategorija sadrži mjere koje djeluju kao smjernice za nastavak izgradnje ustanove koja strateškim pristupom brine o (rodnoj) ravnopravnosti svojih djelatnika i korisnika (studenti i partneri) te mjerljive indikatore koji će omogućiti redovito praćenje i donošenje novih mjera. Predlaganju navedenih mjera pristupano je holistički na način da je u njihovo provođenje uključena cijela organizacija, a predložene su akcije krojene temeljem trenutnih pokazatelja te se očekuju redovite dopune temeljem planiranih godišnjih analiza.

Također, iako je plan razvijen u okviru povjerenstva, raspravljen je u okviru svih ustrojbenih jedinica te prihvaćen na sjednici Fakultetskog vijeća. Održivost ovog plana reflektira se u predloženim mjerama kontinuiranog rada te uključenjem navedenih mjera u već ustaljene obrasce praćenja kvalitete djelovanja FOI-ja. Ciljne skupine uključuju Upravu, djelatnike te studente i vanjske suradnike te partnere FOI-ja.

Dodaci dokumentu:

- Rezultati analize stanja nalaze se u Dodatku 1.
- Prijedlog Upitnika za djelatnike i studente za redovite godišnje analize nalazi se u Dodatku 2., kao i prijedlog praćenja podataka preko kadrovskih sustava.

Sažetak predloženih mjera:

- Ovaj je Plan strateški dokument te su sve izrečene mjere dio strateških nastojanja uprave, svih djelatnika i studenata.
- Temeljem provedenih mjera provodit će se među djelatnicima i studentima praćenje stanja i ispitivanje zadovoljstva svih ciljnih skupina.
- Ovaj Plan podrazumijeva osnivanje Povjerenstva za (rodnu) ravnopravnost te Povjerenika/ce za (rodnu) ravnopravnost koji će osigurati provedbu navedenih mjera, redovito izvještavati o njihovim učincima te na tim temeljima predlagati izmjene postojećih i uvođenje novih mjera.
- Navedene mjere potiču na edukaciju svih ciljnih skupina u temama vezanim za rodnu ravnopravnost i osnaživanje pojedinaca te potiču razvoj dodatnih edukativnih materijala što FOI obvezuje i na financijsku potporu tim aktivnostima.
- U svrhu što bolje učinkovitosti mjere uključuju i provedbu edukativnih (online) kampanji među svim ciljnim skupinama u svrhu edukacije te podizanja svijesti o relevantnim temama.
- Cilj je ovih mjera ne samo da osiguraju jednakost prava i ravnotežu već da FOI-ju omoguće bolji i brži razvoj što, u odnosu na homogene, više omogućuju heterogene zajednice.

3.1 Ravnoteža poslovnog i privatnog života i organizacijska kultura

Održiva transformacija organizacijske kulture provodi se kroz politike osiguranja otvorenog i uključivog radnog okruženja, vidljivosti djelatnika u organizaciji i izvan nje, i pravilnog vrednovanja doprinosa i žena i muškaraca. Politike i prakse inkluzivne ravnoteže između poslovnog i privatnog života također se uzimaju u obzir u PRR te bi iste kroz povratnu informaciju djelatnika i studenata trebale biti redovito nadograđivane.

CILJEVI

- Osigurati otvorenost i uključivost radnog okruženja
- Unaprijediti prakse promicanja vidljivosti djelatnika u organizaciji i izvan nje
- Promicati važnost uspostave ravnoteže između poslovnog i privatnog života studenata i djelatnika
- Nastaviti graditi institucijsku kulturu ravnopravnosti
- Osigurati provođenje Plana rodne ravnopravnosti kroz Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti

CILJNE SKUPINE

- djelatnici, studenti, suradnici

	Mjere	Aktivnosti	Indikatori	Rokovi	Nositelj aktivnosti	Odgovornost	Resursi
1.1	Osnivanje Povjerenstva za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Donijeti odluku o imenovanju članova Povjerenstva za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	1.1.1: Donesena Odluka o imenovanju članova Povjerenstva za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Prosinac, 2023.	Uprava	Fakultetsko vijeće	Ljudski resursi
		Izraditi godišnje Izvješće o radu Povjerenstva za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	1.1.2 Godišnje izvješće o radu članova Povjerenstva za provedbu Plana rodne ravnopravnosti podneseno Fakultetskom vijeću	Prosinac, 2024. Prosinac, 2025. Prosinac, 2026. Prosinac, 2027. Prosinac, 2028. Prosinac, 2029. Prosinac, 2030.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Fakultetsko vijeće	Ljudski resursi
1.2	Informiranje i praćenje djelatnika i studenata u ostvarivanju prava te ravnoteže između poslovnog i privatnog života	Izraditi/doraditi upitnik o zadovoljstvu djelatnika	1.2.1.: Izrađen/dorađen upitnik o zadovoljstvu djelatnika i studenata u ostvarivanju prava te ravnoteže između poslovnog i privatnog života	Ožujak, 2024.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi
		Izraditi protokol za redovito informiranje i praćenje potreba djelatnika i studenata u ostvarivanju prava te ravnoteže između	1.2.2: Izrađen protokol za redovito informiranje i praćenje potreba djelatnika i studenata u ostvarivanju prava te ravnoteže između	Travanj, 2024.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi

	Mjere	Aktivnosti	Indikatori	Rokovi	Nositelj aktivnosti	Odgovornost	Resursi
		poslovnog i privatnog života	poslovnog i privatnog života				
		Provesti ispitivanje zadovoljstva djelatnika i studenata pomoću upitnika	1.2.3.: Provedeno ispitivanje i analiza dobivenih rezultata	Studen, 2024. Studen, 2025. Studen, 2026. Studen, 2027. Studen, 2028. Studen, 2029. Studen, 2030.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Povjerenstvo za osiguravanje kvalitete	Uprava	Ljudski resursi
1.3	Razvoj institucijske politike/unapređenje postojeće politike u smjeru osnaživanja rodne različitosti i uključenosti	Izraditi politike/preporuke vezano za nultu toleranciju prema svim oblicima diskriminacije	1.3.1. Donesene politike/preporuke vezano za nultu toleranciju prema svim oblicima diskriminacije	Prosinac, 2023.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Tajnik Fakulteta	Uprava	Ljudski resursi
		Diseminirati politike/preporuke prema studentima i djelatnicima	1.3.2. Diseminacija politika i preporuka prema studentima i djelatnicima (npr. unutar paketa za bruoše, paketa prilikom zaposlenja, događanja i projekata koji se provode na Fakultetu i dr.)	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Ured za odnose s javnošću Referada Djelatnici	Uprava	Ljudski resursi Financijski resursi
1.4	Priprema i provedba kampanje o važnosti rodne ravnopravnosti i vrijednostima koje Fakultet promiče, a koja dodatno omogućava podizanje vidljivosti djelatnika	Pripremiti i provesti kampanju o važnosti rodne ravnopravnosti	1.4.1: Provedena kampanja	Jednom godišnje 2020. -2030.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Ured za odnose s javnošću	Uprava	Ljudski resursi Financijski resursi

3.2 Ravnoteža u vodstvu i donošenju odluka

Postizanje rodne ravnoteže na rukovodećim i odlučujućim pozicijama dio su mjera u ovom planu. Mjere koje osiguravaju da i žene i muškarci mogu preuzeti i ostati na rukovodećim položajima uključuju pružanje ciljanog osposobljavanja te potrebnu prilagodbu procesa za odabir i imenovanje članova u odborima i radnim skupinama.

CILJEVI

- Omogućiti ravnotežu u povjerenstvima, odborima i radnim skupinama o čijim članovima odlučuje Uprava ili Fakultetsko vijeće
- Uspostaviti/održati rodnu ravnotežu u tijelima koja donose odluke
- Omogućiti i promovirati pristup edukaciji za znanja i vještine upravljanja te poslovnog odlučivanja.

CILNE SKUPINE

- djelatnici, studenti, suradnici

MJERE I INDIKATORI

	Mjere	Aktivnosti	Indikatori	Rokovi	Nositelj aktivnosti	Odgovornost	Resursi
2.1	Praćenje ravnoteže u okviru procesa imenovanja i odabira članova u odborima, povjerenstvima i radnim skupinama	Poticati rodnu ravnotežu u procesu imenovanja te pratiti imenovanja članova u odborima, povjerenstvima i radnim skupinama koje imenuje Uprava ili Fakultetsko vijeće	2.1.1 Provedena analiza članstva u povjerenstvima, odborima i radnim skupinama koje imenuje Uprava ili Fakultetsko vijeće	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi
2.2	Povećanje rodne ravnoteže na pozicijama u akademskim, administrativnim i studentskim tijelima koja donose odluke	Poticati djelatnike/ce na preuzimanje funkcija u tijelima koja donose odluke	2.2.1.: Broj djelatnika/ca na pozicijama u akademskim, administrativnim i studentskim tijelima koja donose odluke (kroz provedeni upitnik za praćenje)	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Uprava	Uprava	Ljudski resursi
2.3	Povećanje informiranosti o mogućnostima edukacija i usavršavanja	Informirati djelatnike i studente o mogućnostima edukacije i usavršavanja	2.3.1: Broj djelatnika/ca i studenata/ica koji je sudjelovao u edukacijama i usavršavanjima	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi Financijski resursi
2.4	Omogućavanje edukacija koje uključuju prijenos znanja i razvoj vještina upravljanja i odlučivanja	Organizirati edukacije koje uključuju prijenos znanja i razvoj vještina za upravljanje i odlučivanje	2.4.1: Broj organiziranih i provedenih edukacija	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi Financijski resursi
		Aktivno poticati i pratiti sudjelovanje na edukacijama	2.4.2: Broj djelatnika/ca uključenih u edukacije	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi Financijski resursi

3.3 Ravnopravnost u zapošljavanju i napredovanju u karijeri

Mjere uključuju kritički osvrt na postupke odabira i ispravljanje bilo kakvih pristranosti kako bi se osiguralo da i žene i muškarci imaju jednake šanse za razvoj i napredovanje tijekom studiranja i rada na FOI-ju. Uspostavljanje uputa o ponašanju pri zapošljavanju, imenovanje povjerenika/ce za rodnu ravnopravnost, proaktivno identificiranje žena i muškaraca u podzastupljenim područjima i razmatranje modela planiranja radnog opterećenja važne su mjere ovog PRR.

CILJEVI

- Osigurati usklađenost kriterija za napredovanje i zaposlenje s načelima rodne ravnopravnosti
- Nastaviti razvijati Fakultet kao sigurno mjesta od spolnog uznemiravanja i diskriminacije
- Unaprijediti uvažavanje načela rodne ravnopravnosti kod planiranja radnog opterećenja
- Izgraditi sustav zapošljavanja koji je osjetljiv na važnost pitanja (rodne) ravnopravnosti

CILNE SKUPINE

- djelatnici, studenti, suradnici

MJERE I INDIKATORI

	Mjere	Aktivnosti	Indikatori	Rokovi	Nositelj aktivnosti	Odgovornost	Resursi
3.1	Poticanje usklađenosti s načelima (rodne) ravnopravnosti pri zapošljavanju	Analizirati i uskladiti kriterije za zaposlenje s načelima (rodne) ravnopravnosti	3.1.1 Provedena analiza kriterija	Ožujak, 2024.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi
		Izraditi uputu o ponašanju pri zapošljavanju	3.1.2: Izrađena uputa o ponašanju pri zapošljavanju kao dio preporuka vezano za nultu toleranciju prema svim oblicima diskriminacije	Travanj, 2024.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi
3.2	Uspostava protokola za prevenciju i postupanje u slučajevima diskriminacije i uznemiravanja	Izraditi protokol za prevenciju i postupanje u slučajevima diskriminacije i uznemiravanja	3.2.1 Donesen protokol	Siječanj, 2024.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi
3.3	Imenovanje povjerenika/ce za (rodnu) ravnopravnost za djelatnike i studente	Imenovati povjerenika/ce za (rodnu) ravnopravnost za djelatnike i studente	3.3.1: Imenovana osoba - povjerenik/ca za (rodnu) ravnopravnost (Odluka o imenovanju)	Prosinac, 2023.	Uprava	Fakultetsko vijeće	Ljudski resursi

	Mjere	Aktivnosti	Indikatori	Rokovi	Nositelj aktivnosti	Odgovornost	Resursi
3.4	Izrada i provođenje obavijesno promotivne kampanje među djelatnicima i studentima	Provesti promo (online) kampanju među djelatnicima i studentima o protokolu za prevenciju i postupanje u slučajevima diskriminacije i uznemiravanja	3.4.1: Izrađena i provedena promo kampanja	Ožujak, 2024. Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Ured za odnose s javnošću	Uprava	Ljudski resursi Financijski resursi
3.5	Uvažavanje načela ravnopravnosti kod planiranja i provedbe radnog opterećenja djelatnika	Provesti ispitivanje zadovoljstva djelatnika s uvažavanjem načela ravnopravnosti	3.5.1: Analiza rezultata ispitivanja	Prosinac, 2024. Prosinac, 2025. Prosinac, 2026. Prosinac, 2027. Prosinac, 2028. Prosinac, 2029. Prosinac, 2030.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi Financijski resursi
3.6	Povećanje svijesti djelatnika o važnosti (rodne) ravnopravnosti te srodnim temama	Educirati i osvijestiti djelatnike o načelima (rodne) ravnopravnosti te o srodnim temama	3.6.1: Organizacija predavanja/radionice	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi Financijski resursi
3.7	Izgradnja sustava za praćenje rodne ravnopravnosti pri zapošljavanju i otkazu/završetku studija	Izraditi sustav i proceduru za traženje povratnih informacija o zadovoljstvu studenata prilikom upisa/završetka studija i djelatnika prilikom zaposlenja/odlaska iz ustanove	3.7.1: Prikupljene i analizirane povratne informacije o zadovoljstvu studenata prilikom upisa/završetka studija i djelatnika prilikom zaposlenja/odlaska iz ustanove	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Tajnik Fakulteta	Uprava	Ljudski resursi

3.4 Integracija rodne dimenzije u rad, istraživanje i nastavu

PRR razmatra kako će analiza roda biti uključena u administrativne procese, istraživačke i obrazovne domene te rezultate organizacije. Uključivanjem roda u istraživačke teme na FOI-ju te povećanje uključenosti tih tema u istraživanjima i nastavi, osigurava se potpora svima onima koji rade na razvoju metodologije analize rodne ravnopravnosti.

CILJEVI

- Promovirati rodno uravnoteženo korištenje jezika u svim područjima djelovanja FOI-ja
- Podržati istraživanja vezana uz (rodnu) ravnopravnost
- Poticati ravnopravnost u uključivanju žena i muškaraca u istraživačke projekte te na voditeljske pozicije
- Povećati broj studentskih radova koji integriraju rodnu perspektivu
- Integrirati rodnu perspektivu u studentske programe i događaje u organizaciji FOI-ja
- Povećati edukaciju u području (rodne) ravnopravnosti.

CILNE SKUPINE

- djelatnici, studenti, suradnici

MJERE I INDIKATORI

	Mjere	Aktivnosti	Indikatori	Rokovi	Nositelj aktivnosti	Odgovornost	Resursi
4.1	Promocija rodno uravnoteženog korištenja jezika u poslovanju, suradnji i nastavi	Izraditi jezične preporuke	4.1.1: Pripremljene jezične preporuke te diseminirane na sve ciljne skupine	Travanj, 2024.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi
		Diseminirati preporuke svim ciljnim skupinama	4.1.2 Diseminacija preporuka o neobilježenom korištenju jezika	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi
4.2	Informiranje o mogućnostima prijave projekata te provedbe istraživanja koja uključuju teme rodne ravnopravnosti	Diseminirati informacije o natječajima i inicijativama	4.2.1 : Izvješće o provedenoj analizi o aktivnostima informiranja	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Centar za međunarodne projekte	Uprava	Ljudski resursi Financijski resursi
		Pratiti broj djelatnika uključenih u projekte i inicijative	4.2.2: Izvješće o distribuciji djelatnika u istraživačkim projektima i inicijativama po spolu	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Centar za međunarodne projekte	Uprava	Ljudski resursi
4.3	Poticanje djelatnik/ca i studenta/ica na edukacije o (pro)vođenju projekata	Provesti praćenje i analizu broja djelatnika i studenata koji su sudjelovali na edukacijama	4.3.1: Izvješće o provedenoj analizi o broju sudjelovanja na edukacijama o projektima	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Centar za međunarodne projekte	Uprava	Ljudski resursi

	Mjere	Aktivnosti	Indikatori	Rokovi	Nositelj aktivnosti	Odgovornost	Resursi
4.4	Poticanje nastavnika da u teme završnih i diplomskih radova i projekata uključuju teme vezane uz unapređenje pitanja (rodne) jednakosti	Analizirati ponuđene teme i obranjene radove	4.4.1: Izvešće o provedenoj analizi tema i ostvarenih studentskih radova	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi
4.5	Poticanje nastavnika na uključivanje pitanja (rodne) ravnopravnosti u postojeće kolegije te na razvoj novih kolegija koji se bave tim temama	Analizirati kolegije s obzirom na teme koje uključuju	4.5.1: Broj tema (rodne) ravnopravnosti u kolegijima	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi
4.6	Poticanje uključivanje tema (rodne) ravnopravnosti u programe i događaje u organizaciji Fakulteta	Poticati uključivanje tema rodne ravnopravnosti u programe i događaje u organizaciji Fakulteta	4.6.1: Broj tema uključenih u događaje (radionice, konferencije...) koje organizira Fakultet	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi

3.5 Mjere protiv rodno uvjetovanog nasilja, uključujući seksualno uznemiravanje i protiv rodne isključenosti

Mjerama protiv rodno uvjetovanog nasilja, uključujući seksualno uznemiravanje osigurava se da su institucionalne politike o seksualnom uznemiravanju i drugim oblicima nasilja jasne svim ciljnim skupinama.

Potrebno je uspostaviti protokol i kodificirati očekivano ponašanje djelatnika za sprječavanje ili prijavu slučajeva rodno utemeljenih ponašanja. Mjere uključuju kampanju sa svrhom osvješćivanja djelatnika i studenata.

Također, mjerama se definira kako se i kakva podrška pruža žrtvama i svjedocima nasilja te kako se kroz edukaciju cijela organizacija može mobilizirati za uspostavljanje kulture nulte tolerancije prema uznemiravanju i nasilju, a kao dodatni iskorak osigurava se da FOI izgradi reputaciju uzora sličnim organizacijama u regionalnoj, nacionalnoj i međunarodnoj okolini.

CILJEVI

- Osigurati da FOI bude mjesto nulte tolerancije na bilo koji oblik uznemiravanja i diskriminacije
- Osigurati podršku žrtvama uznemiravanja ili nasilja.

CILNE SKUPINE

- djelatnici, studenti, suradnici

MJERE I INDIKATORI

	Mjere	Aktivnosti	Indikatori	Rokovi	Nositelj aktivnosti	Odgovornost	Resursi
5.1	Informiranje i educiranje djelatnika i studenata u svrhu sprječavanja uznemiravanja, diskriminacije i rodne isključenosti	Izraditi edukativno-promotivni materijal s ciljem sprečavanja uznemiravanja, nasilja, isključenosti	5.1.1: Izrađen i diseminiran edukativno-promotivni materijal (kampanja) s ciljem sprječavanja uznemiravanja, nasilja, isključenosti	Svibanj, 2024. Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Ured za odnose s javnošću	Uprava	Ljudski resursi Financijski resursi
5.2	Informiranje i poticanje djelatnika i studenata na edukaciju o toleranciji, inkluziji i različitosti	Informirati djelatnike i studente o mogućnostima edukacije na teme tolerancije, inkluzije, različitosti	5.2.1: Broj djelatnika i studenata koji su sudjelovali na edukacijama (po spolu)	Kontinuirano	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti	Uprava	Ljudski resursi Financijski resursi
5.3	Izrada protokola za prevenciju i postupanje u slučajevima diskriminacije i uznemiravanja	Izraditi Protokol za prevenciju i postupanje u slučajevima diskriminacije i uznemiravanja	5.3.1: Izrađen protokol za prevenciju i postupanje u slučajevima diskriminacije i uznemiravanja	Ožujak, 2024.	Povjerenstvo za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Tajništvo Fakulteta Povjerenstvo za osiguravanje kvalitete Ureda za kvalitetu	Fakultetsko vijeće	Ljudski resursi

	Mjere	Aktivnosti	Indikatori	Rokovi	Nositelj aktivnosti	Odgovornost	Resursi
5.4	Imenovanje Povjerenika/ce za (rodnu) ravnopravnost za djelatnike i studente	Imenovati Povjerenika/cu za (rodnu) ravnopravnost za djelatnike i studente	5.4.1: Odluka o imenovanju osobe - povjerenik/ca za (rodnu) ravnopravnost (Odluka o imenovanju iz Indikatora 3.3.1.)	Ožujak, 2024.	Uprava	Fakultetsko vijeće	Ljudski resursi

4. Zaključak

Snažno vjerujemo da je obrazovanje temeljni put prema ostvarenju tih težnji, a na temelju dugogodišnjeg institucionalnog promicanja raznolikosti, inkluzivnosti i akademske izvrsnosti, ovim dokumentom želimo potvrditi i ojačati našu predanost tim načelima. U tom smislu, ovaj dokument, osim što služi kao svjedočanstvo jednakih mogućnosti za naše djelatnike, studente i suradnike te za prepoznavanje i uklanjanje bilo kakvih prepreka koje bi mogle ometati potpuno ostvarenje ljudskog potencijala, ujedno je i putokaz za dodatni razvoj. To je dugoročna predanost da ćemo nastaviti stvarati okruženje u kojem se svaki pojedinac osjeća dobrodošlim, cijenjenim i osnaženim za uspjeh u skladu s načelima rodne ravnopravnosti.

DEKANIČA:

Prof. dr. sc. Nina Begičević Ređep

5. Prilozi

Prilozi su objavljeni u zasebnom dokumentu dostupnom uz ovaj plan.