

**PLAN RODNE
RAVNOPRAVNOSTI**
SVEUČILIŠTA U ZAGREBU
GRAĐEVINSKOGA
FAKULTETA
2022. – 2026.

Zagreb
Veljača 2022.



Sadržaj

1.

Uvod

2.

Pravni okvir

3.

Struktura studenata i
zaposlenika Građevinskoga fakulteta

3.1.

Studenti preddiplomskog i diplomskog studija

3.2.

Studenti poslijediplomskog doktorskog studija

3.3.

Zaposlenici fakulteta

4.

Akcijski plan

5.

Reference



Uvod

1. UVOD

Ravnopravnost spolova jedna je od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava [1]. Ravnopravnost spolova, sukladno Zakonu o ravnopravnosti spolova [2] 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. Rodna ravnopravnost jedna je od temeljnih vrijednosti Europske unije (EU) i općepriзнato ljudsko pravo te je neophodna za dobrobit, gospodarski rast, blagostanje, dobro upravljanje, mir i sigurnost [3]. Na temelju evaluacije potpore EU-a rodnoj ravnopravnosti i savjetovanja s dionicima, okvir politike EU-a usmjerava se na sljedećih pet stupova:

1. Povećanje djelotvornosti djelovanja EU-a u pogledu rodne ravnopravnosti
2. Promicanje strateškog sudjelovanja EU-a na nacionalnoj, regionalnoj i multilateralnoj razini
3. Usmjeravanje na ključna tematska područja djelovanja
4. Pružanje primjera drugima
5. Izvješćivanje i informiranje o rezultatima.

Građevinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu provodi sveučilišno obrazovanje na preddiplomskoj, diplomskoj i poslijediplomskoj razini u svim granama građevinarstva, kontinuirano razvija i unapređuje visoko obrazovanje, znanstvenoistraživačku djelatnost i cjeloživotno obrazovanje, te aktivno sudjeluje u razvoju struke i primjeni novih tehnologija [4].

Ovim Planom rodne ravnopravnosti, Građevinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu:

- identificira postojeću strukturu zaposlenika i studenata,
- analizira postojeće relevantne podatke i preispituje postojeće politike i postupke vezane za rodnu ravnopravnost,
- zauzima jasan stav da je mjesto jednakih mogućnosti,
- pokazuje jasnu orijentiranost na integraciju svih načela rodne ravnopravnosti u obrazovne i znanstveno-istraživačke procese,
- obvezuje se kontinuirano pratiti ispunjenje ciljeva rodne ravnopravnosti i pravodobno reagirati odgovarajućim politikama i mjerama u cilju potpune implementacije principa rodne ravnopravnosti u politike, mjere i postupanje fakulteta,
- obvezuje se promovirati pozitivne primjere unutar i izvan ustanove.

Naime, u vrijeme brzih tehnoloških inovacija poduzeća trebaju osobe s visokom razinom vještina iz područja znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM) [5]. Takve su vještine nužne za upotrebu novih tehnologija, a visoka razina vještina u području STEM-a neophodna je za poticanje inovacija u najsuvremenijim područjima. Međutim, tek svaka peta mlada osoba u Europi završila je tercijarno obrazovanje u području STEM-a. Taj se broj mora povećati, što bi se moglo postići promicanjem osposobljavanja za STEM, posebno među mladim ženama. Trenutačno tek upola manje žena nego muškaraca diplomira u području STEM-a u EU-u, iako postoje velike razlike među državama članicama. Jedna od mjera u okviru Programa vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost, povećanje je broja osoba s diplomom u području STEM-a i poticanje poduzetničkih i transverzalnih vještina tako da je cilj povećati privlačnost studija i karijera u području STEM-a, s usmjerenim mjerama za privlačenje djevojaka i žena, te poticati interdisciplinarni i inovativan pristup poučavanju i učenju u školama, strukovnom obrazovanju i osposobljavanju te visokom obrazovanju.

Podaci Državnoga zavoda za statistiku Republike Hrvatske [6] pokazuju da je 2019. godine stopa zaposlenosti žena u odnosu na radno sposobno stanovništvo bila 41,3 %. Od 23.859 osoba zaposlenih u području istraživanja i razvoja, bilo je 49 % žena, od toga najviše u području visokog obrazovanja (60 %), potom u državnom i privatnom neprofitnom (22 %) te poslovnom sektoru (18 %). U ukupnom broju nezaposlenih osoba u 2020. godini, udio žena bio je 55 %, od toga 81 % s nezavršenom ili završenom osnovnom i srednjom školom, 8 % s prvim stupnjem fakulteta, odnosno stručnim studijem i višom školom, a 11 % sa završenim fakultetom, odnosno magisterijem i doktoratom.



Pravni okvir

2. PRAVNI OKVIR

Prema Ustavu Republike Hrvatske [1], sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske. Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.

Zakonom o ravnopravnosti spolova [2] utvrđuju se 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. 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. Obrazovne i znanstvene institucije dužne su provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje djelatnike/ce. 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, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života. Ovim se zakonom zabranjuje diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa. Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom. Izravna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna.

Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/tkinja za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti,
5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,
6. usklađivanje profesionalnog i privatnog života,
7. trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbištva.

Prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem u oglasu mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola. Pri oglašavanju nije dozvoljeno koristiti izričaje koji uzrokuju ili bi mogli uzrokovati diskriminaciju na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa i spolne orijentacije. Kod donošenja rješenja o rasporedu na radno mjesto i drugih rješenja o pravima i obvezama državnih službenika/ca koristi se naziv radnog mjesta u muškom i ženskom rodu.

Ustanove kojima je obrazovanje primarna djelatnost trebaju sustavno provoditi mjere osiguravanja jednakog pristupa obrazovanju na svim razinama te aktivnosti vezane za stručno usavršavanje i napredovanje u zvanja radnika/ica u odgoju i obrazovanju. Na svim razinama odgoja i obrazovanja treba primjereno brinuti o ujednačenoj zastupljenosti po spolu u učeničkoj i studentskoj populaciji, a sve odgojno-obrazovne ustanove trebaju posebnu pozornost posvetiti ujednačenoj zastupljenosti obaju spolova u upravljačkim strukturama.

Zakonom o suzbijanju diskriminacije [7] 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. Prema članku 3 ovoga zakona, uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od prethodno navedenih osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Zakon zabranjuje diskriminaciju u svim pojavnim oblicima.

Europska unija donijela je Strategiju za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. [8], koja se zasniva na sljedećim načelima:

1. Sloboda od nasilja i stereotipa
2. Uspjeh u rodno ravnopravnom gospodarstvu
3. Ravnopravnost u vodećim položajima u svim područjima društva
4. Rodno osviještena politika i intersekcionalna perspektiva u politikama EU-a
5. Financiranje mjera za napredak u rodnoj ravnopravnosti u EU-u
6. Zauzimanje za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena diljem svijeta

Rodni stereotipi jedan su od temeljnih uzroka rodne neravnopravnosti i utječu na sva područja društva. Rodno osviještenom politikom osigurava se da se politikama i programima maksimalno iskoristi potencijal svih u svoj njihovoj raznolikosti. Cilj je preraspodijeliti moć, utjecaj i resurse na pošten i rodno ravnopravan način, uklanjajući neravnopravnost, promičući poštenje i stvarajući prilike.

Svatko bi trebao biti siguran u svojem domu, u bliskim odnosima, na radnom mjestu, u javnim prostorima i na internetu. Poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života radnika jedan je od načina za uklanjanje razlika na temelju spola na tržištu rada. Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života [9] uvode se minimalni standardi za obiteljski dopust i fleksibilni radni uvjeti za radnike te se promiče ravnomjerna raspodjela obveza skrbi između roditelja. Uspješan rad uz obveze skrbi kod kuće predstavlja izazov, posebno za žene.

Pri provođenju znanstveno-istraživačkih i razvojnih projekata, korisnici različitih programa trebaju voditi računa o rodnoj perspektivi, a u projektnim aktivnostima trebaju promicati rodnu ravnopravnost. Primjerice, u provedbi projekata iz Operativnog programa Konkurentnost i kohezija (OPKK) [10], promiče se rodno osviještena politika. To znači da dionici u projektu trebaju voditi računa o rodnoj perspektivi, svjesno imati na umu kakav je učinak rodnih razlika na projektne aktivnosti, na koje treba obratiti pozornost ili koje bi trebalo unaprijediti. Istodobno, važno je da aktivnosti promiču rodnu ravnopravnost. Pojam rodna neutralnost odnosi se na situacije u kojima aktivnost nema poseban pozitivan ili negativan učinak na rodne odnose ili jednakost između muškaraca i žena. Rodna neutralnost projekta treba se temeljiti samo na rezultatu provedene procjene učinka na spolove. Procjena uključuje analizu i procjenu učinaka projektnih ciljeva i mjera na spolove i načelo ravnopravnosti žena i muškaraca. Predmet procjene su potrebe, ciljevi, ciljine skupine, aktivnosti, komunikacija i primjeri najbolje prakse unutar projekta u odnosu na status, životne uvjete, potrebe i očekivanja različitih spolova.

Pravilnikom o radu Građevinskoga fakulteta [11] uređuje se sklapanje ugovora o radu; zaštita života, zdravlja i privatnosti zaposlenika; probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad; radno vrijeme; odmori i dopusti; zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja; zaštita zaposlenika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad; plaće; materijalna prava zaposlenika; zabrana natjecanja zaposlenika s fakultetom; naknada štete; prestanak ugovora o radu; te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa zaposlenika Fakulteta.



Struktura studentata i zaposlenika Građevinskoga fakulteta

3.1.
Studenti
preddiplomskog
i diplomskog studija

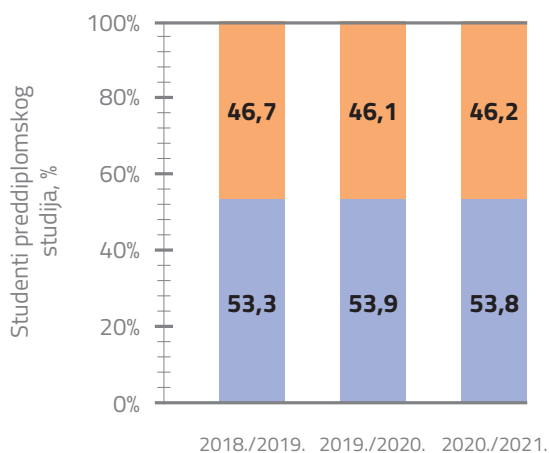
3.2.
Studenti
poslijediplomskog
dokorskog studija

3.3.
Zaposlenici
fakulteta

3. STRUKTURA STUDENATA I ZAPOSLENIKA GRAĐEVINSKOGA FAKULTETA

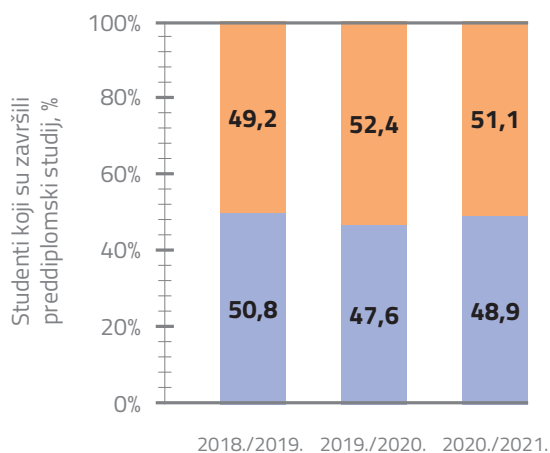
3.1. STUDENTI PREDDIPLOMSKOG I DIPLOMSKOG STUDIJA

Nastava je na Građevinskom fakultetu organizirana u obliku trogodišnjeg preddiplomskog studija kojim se ostvaruje 180 ECTS bodova i nakon kojeg se stječe akademski naziv sveučilišni prvostupnik inženjer građevinarstva (univ. bacc. ing. aedif.) te dvogodišnjeg diplomskog studija kojim se ostvaruje 120 ECTS bodova i stječe akademski naziv magistar inženjer građevinarstva (mag. ing. aedif.). Nastava se na diplomskom studiju održava iz sedam smjerova. Preddiplomski studij građevinarstva je jedinstven, bez smjerova. Na preddiplomski studij upisuje se do 240 studenata, a na diplomski 203 studenta. Na preddiplomskom studiju u posljednje je tri godine studiralo prosječno 855 studenta, a na diplomskom 385 studenata. Struktura studenata po spolu prikazana je na slici 1. U posljednje tri akademske godine na preddiplomskom studiju studiralo je približno 46 % studentica i 54 % studenata (slika 1a), a studij je završilo 51 % studentica i 49 % studenata (slika 1 b). Na diplomskom studiju sličan je omjer studenata i studentica s tim da je posljednje akademske godine povećan udio studentica za 2 % u odnosu na ranije godine (slika 1c). Diplomski studij završilo je u posljednje tri akademske godine prosječno 50 % studenata i 50 % studentica, a u prethodnoj akademskoj godini udio studentica koje su završile diplomski studij iznosio je 52 % (slika 1d).



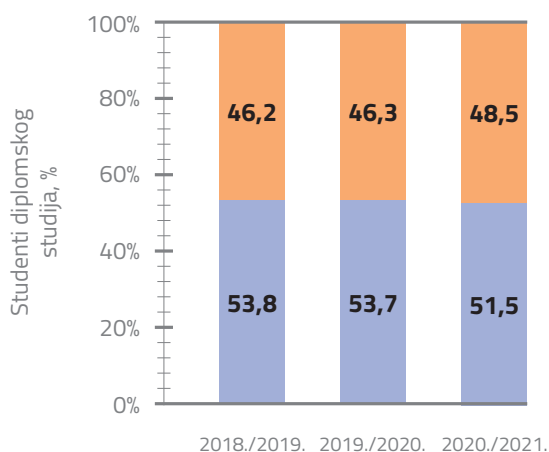
Udio studenata Udio studentica

a) Studenti preddiplomskog studija



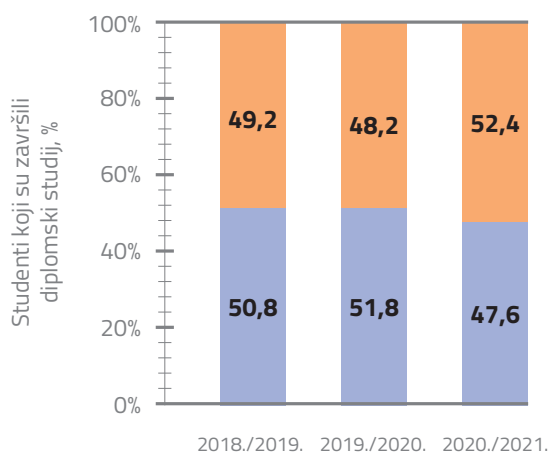
Udio studenata Udio studentica

b) Studenti koji su završili preddiplomski studij (prvostupnici inženjeri/inženjerke građevinarstva)



Udio studenata Udio studentica

c) Studenti diplomskog studija



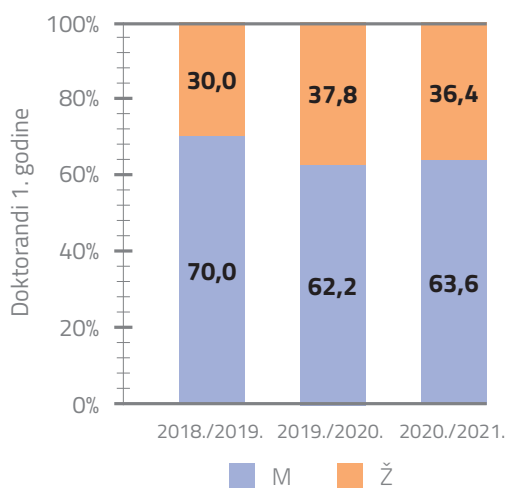
Udio studenata Udio studentica

d) Studenti koji su završili diplomski studij (magistri inženjeri/inženjerke građevinarstva)

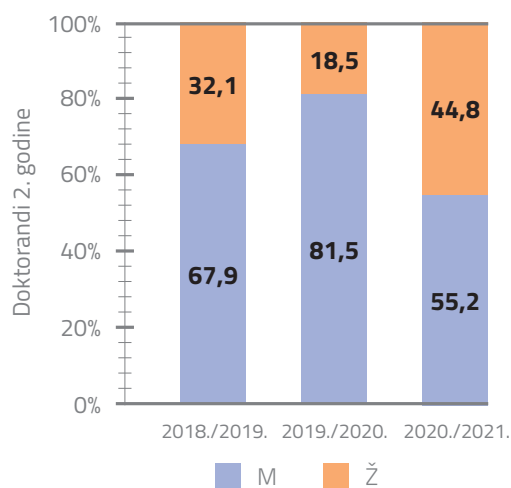
Slika 1. Studenti preddiplomskog i diplomskog studija

3.2. STUDENTI POSLIJEDIPLOMSKOG DOKTORSKOG STUDIJA

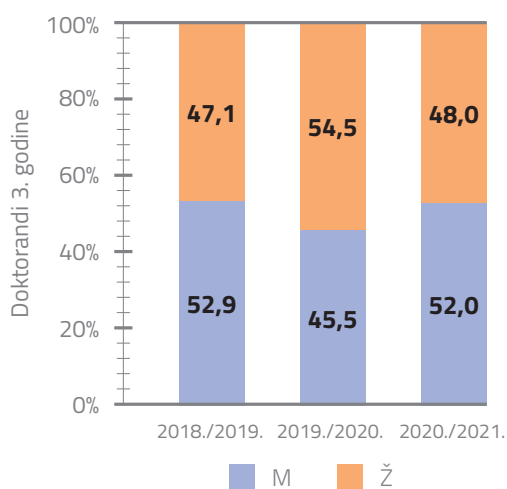
Na poslijediplomski sveučilišni doktorski studij Građevinarstva upisuje se do 30 studenata, a u posljednje tri akademske godine prvu godinu studija upisivalo je prosječno 16 studenata. Završetkom doktorskoga studija Građevinarstvo stječe se 180 ECTS bodova te akademski naziv doktor znanosti iz znanstvenog područja tehničkih znanosti. Na svim godinama studija (slike 2a – 2c), veći je broj studenata (prosječno 61 %), u odnosu na broj studentica (prosječno 39 %). Ipak, prema podacima o broju studenata koji su završili doktorski studij u posljednje tri akademske godine, jednak je broj studenata i studentica (slika 2e).



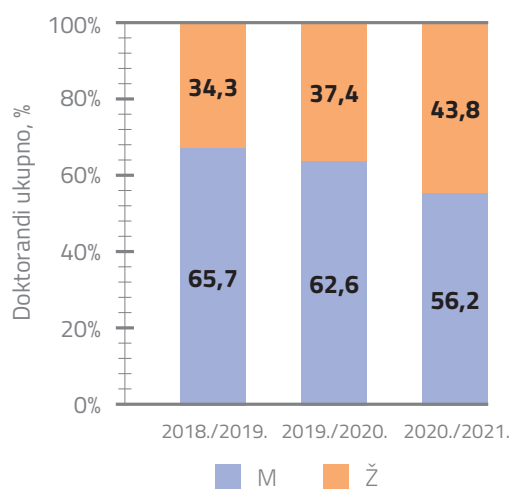
a) Doktorandi 1. godine



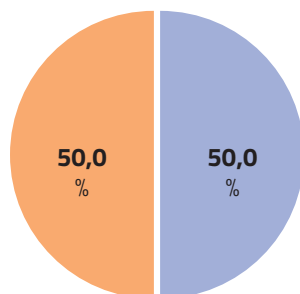
b) Doktorandi 2. godine



c) Doktorandi 3. godine



d) Doktorandi ukupno

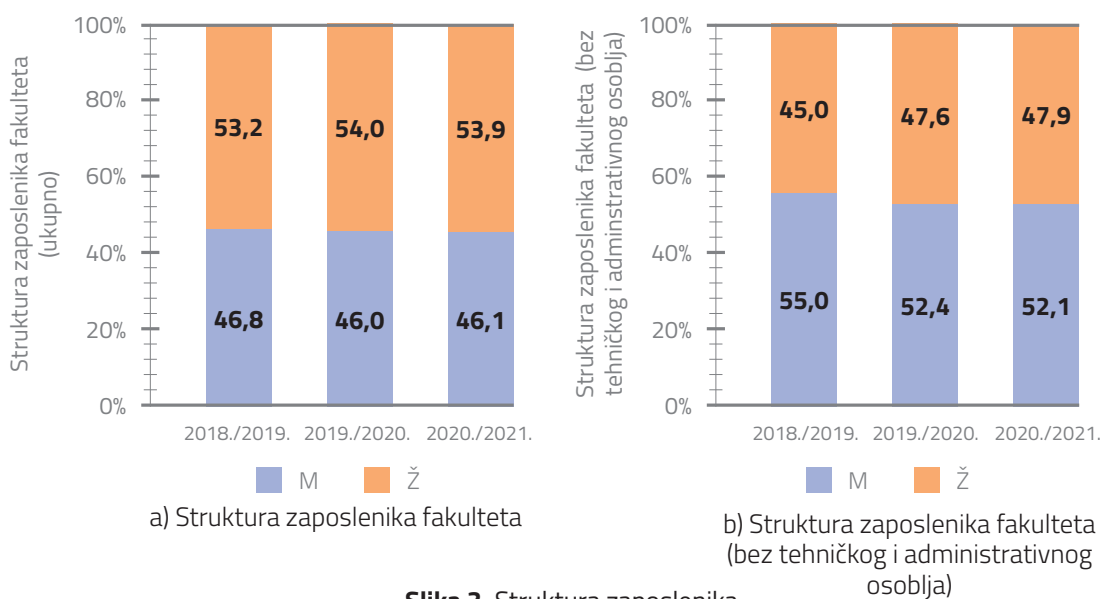


e) Studenti koji završili doktorski studij u posljednje tri akademske godine (doktori znanosti iz znanstvenog područja tehničkih znanosti)

Slika 2. Studenti poslijediplomskog sveučilišnoga dokorskoga studija

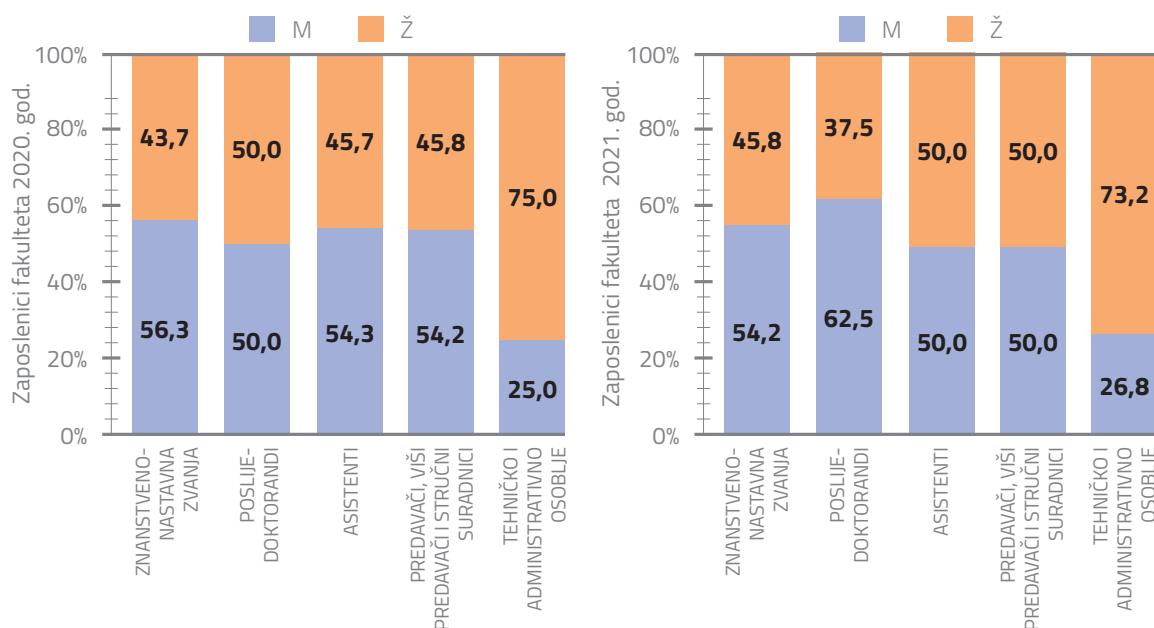
3.3. ZAPOSLENICI FAKULTETA

Na fakultetu je 2020. godine bilo zaposleno ukupno 205 zaposlenika, od toga 53 % žena i 47 % muškaraca. Taj se broj u 2021. godini povećao na 226 zaposlenika (54 % žena i 46 % muškaraca), da bi u 2022. godini iznosio 232 uz isti omjer žena i muškaraca (slika 3a). Ako se promatraju samo radna mjesta koja se odnose na osobe u znanstveno nastavnim zvanjima, poslijedoktorande, asistente te predavače, više predavače i stručne suradnike (bez tehničkog i administrativnog osoblja), tada se uočava veći broj muškaraca u odnosu na broj žena (slika 3b). Tehničko-administrativno osoblje uključuje administrativne tajnike, laborante, tehničke suradnike, zaposlenike u referadi, računovodstvene referente, knjižničare te zaposlenike koji provode poslove održavanja zgrada fakulteta.



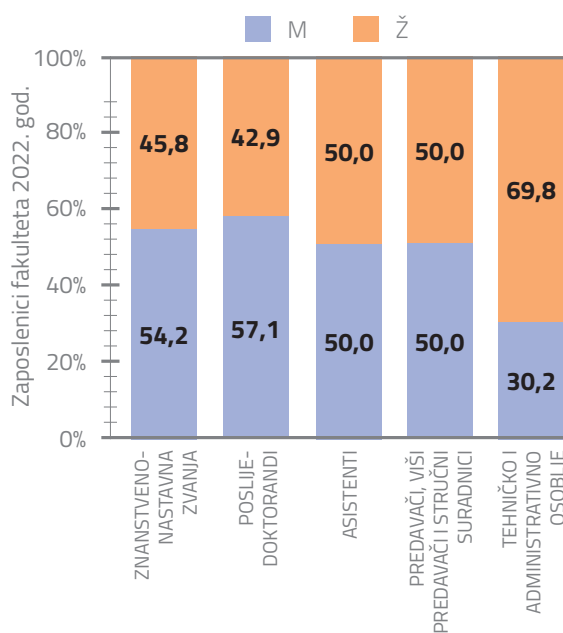
Slika 3. Struktura zaposlenika

Na slikama 4 a) do 4c) prikazana je struktura zaposlenika prema radnim mjestima. Slika 4 c) prikazuje strukturu zaposlenika u 2022. godini. Najviše je zaposlenika u znanstveno-nastavnim zvanjima (docenti, izvanredni profesori, redoviti profesori – prvi izbor i redoviti profesori u trajnom zvanju), ukupno 72 osobe, od kojih je 46 % žena i 54 % muškaraca. Među asistentima, predavačima, višim predavačima te stručnim suradnicima, podjednaki je broj žena i muškaraca, dok su među tehničko-administrativnim osobljem više zastupljene žene (70 %).



a) Zaposlenici fakulteta 2020. godine

b) Zaposlenici fakulteta 2021. godine



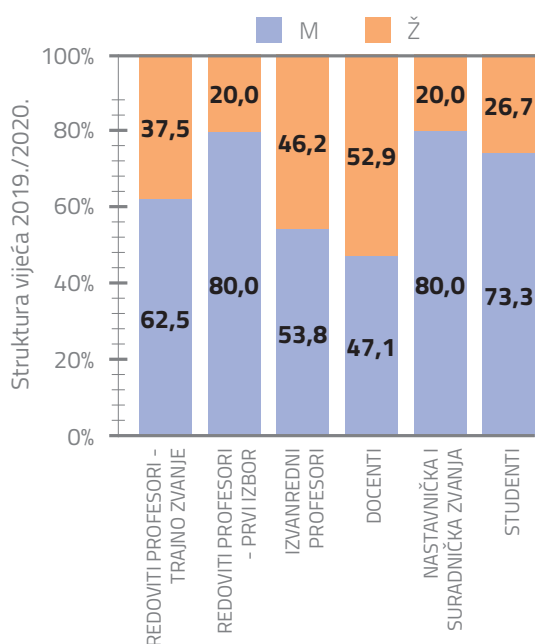
c) Zaposlenici fakulteta 2022. godine

Slika 4. Struktura zaposlenika prema radnim mjestima

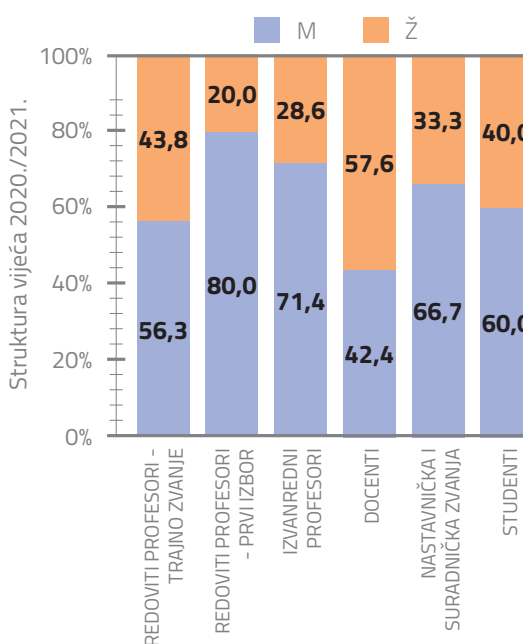
Vijeće je stručno tijelo fakulteta koje čine stalni i izborni članovi [12]. Stalne članove vijeća čine svi zaposlenici u znanstveno-nastavnom zvanju, a izborne predstavnici ostalih nastavnika koji su s fakultetom sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme, predstavnici suradnika, predstavnik ostalih zaposlenika i predstavnici studenata. Studentski predstavnici čine najmanje 15 % ukupnog broja članova vijeća. Mandat predstavnika nastavnika, suradnika i ostalih zaposlenika u vijeću traje dvije akademske godine. Vijeće donosi statut i opće akte fakulteta, bira dekana i prodekane, provodi izbore za članove vijeća područja, prihvaća godišnje izvješće dekana, donosi proračun i završni račun fakulteta, vodi brigu i donosi odluke s ciljem osiguranja kvalitete studija i znanstvenoga rada, pokreće postupak donošenja studijskih programa, osniva nove i razvija postojeće istraživačke kapacitete, pokreće i provodi postupke izbora u zvanja, osigurava uvjete za slobodu inicijative pojedinaca i skupina istraživača, nastavnika i studenata, daje mišljenje o nabavi, postavljanju i uporabi krupne opreme, daje suglasnost dekanu za poduzimanje pravnih radnji u ime i za račun fakulteta u vrijednosti iznad milijun kuna te obavlja druge poslove utvrđene zakonom, statutom Sveučilišta i fakulteta. Struktura fakultetskog vijeća po spolu u tekućoj i posljednje dvije akademske godine prikazana je na slici 5. U promatranim godinama, vijeće se sastojalo od prosječno 94 člana, od čega prosječno 58 % muškaraca te 42 % žena. U prethodnim godinama, uočava se trend povećanja udjela žena u sastavu vijeća za približno 2 %. Prema znanstveno- nastavnim zvanjima, najveći je udio žena među docentima (trenutno iznosi 56 %), dok je jednaki broj muškaraca i žena u zvanju redovitog profesora u trajnom zvanju. Zastupljenost studentica među predstavnicima studenata u vijeću odgovara njihovoj zastupljenosti na preddiplomskom studiju.

Doktorski se studij izvodi u znanstvenom području tehničkih znanosti, iz više istraživačkih grana iz polja građevinarstva i polja temeljnih tehničkih znanosti. Mentori su osobe koje su izabrane najmanje u znanstveno – nastavno zvanje docent ili zvanje znanstvenog suradnika. Mentor vodi doktoranda tijekom izrade disertacije, prati kvalitetu doktorandova rada, potiče objavljivanje njegovih radova te omogućava sudjelovanje u znanstvenim projektima.

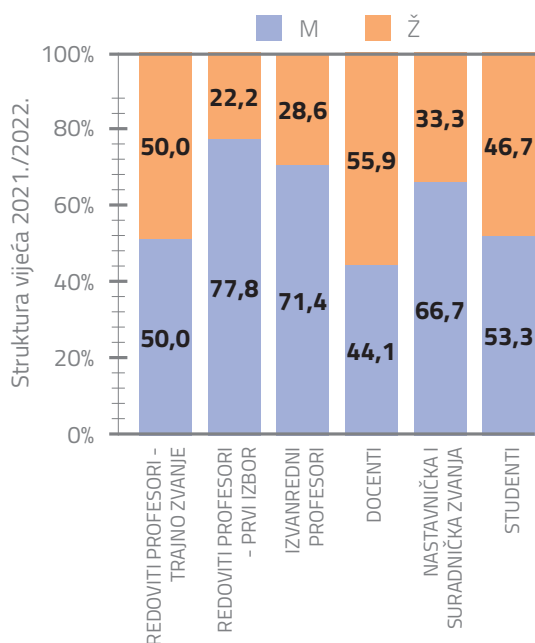
Na poslijediplomskome doktorskom studiju nastavu provodi prosječno 59 nastavnika, a raspodjela nastavnika po spolu prikazana je na slici 6. Na doktorskom studiju manji je broj nastavnica u odnosu na nastavnike, prosječno 40 %.



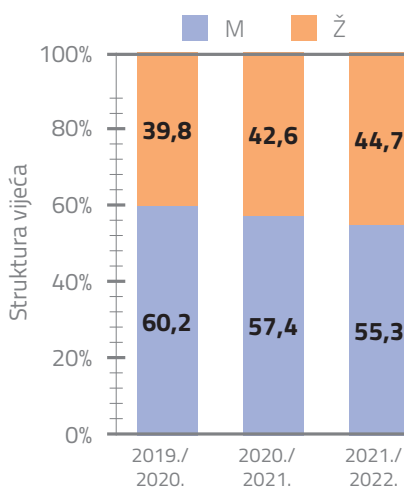
a) Struktura Fakultetskoga vijeća 2019./2020.



b) Struktura Fakultetskoga vijeća 2020./2021.

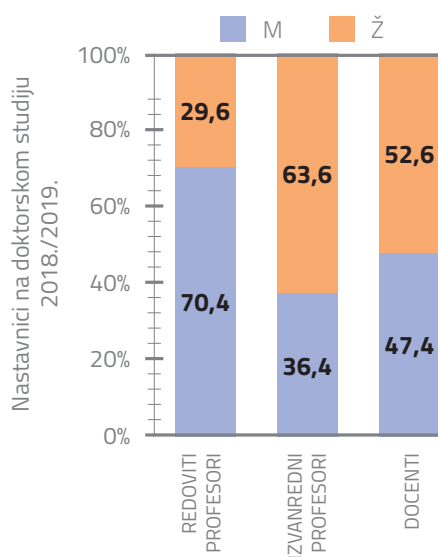


c) Struktura Fakultetskoga vijeća 2021./2022.

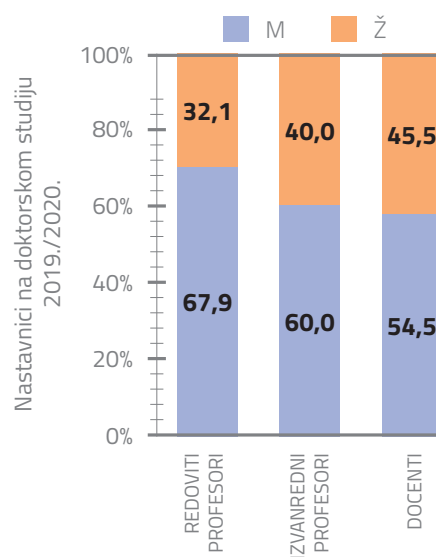


d) Struktura Fakultetskoga vijeća – ukupno

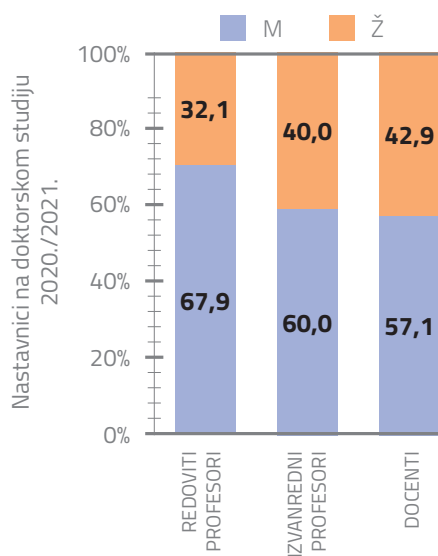
Slika 5. Članovi Fakultetskoga vijeća



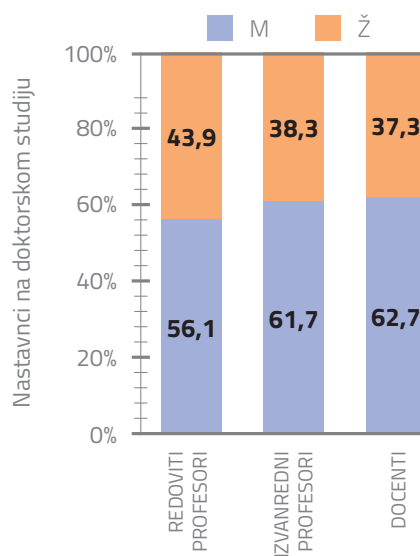
a) Nastavnici na doktorskom studiju 2018./2019.



b) Nastavnici na doktorskom studiju 2019./2020.



c) Nastavnici na doktorskom studiju 2020./2021.



d) Nastavnici na doktorskom studiju – ukupno

Slika 6. Nastavnici na doktorskom studiju

4

Akcijski plan

4. AKCIJSKI PLAN

Strateški okvir i ciljevi plana su:

1. Organizacijska kultura rodne ravnopravnosti – promocija rodne ravnopravnosti u strukturi i protokolima institucije
2. Postizanje rodne ravnopravnosti u poučavanju i istraživanju
3. Integracija rodne dimenzije u obrazovne programe
4. Usklađivanje privatnog i poslovnog života – postizanje jednake podrške za sve zaposlenike u postizanju balansa između profesionalnog i osobnog razvoja
5. Prevencija rodno uvjetovanog nasilja i diskriminacije – unapređenje sustava koji osigurava kulturu toleranciju na bilo koji oblik nasilja

| CILJ | AKTIVNOST | ROK PROVEDBE | POKAZATELJ | ODGOVORNA OSOBA ILI TIJELA |
|--|---|-----------------|--|----------------------------|
| 1. PROMOCIJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI U STRUKTURI I PROTOKOLIMA INSTITUCIJE | 1.1. Imenovanje osobe za praćenje implementacije postojećih politika i praksi rodne ravnopravnosti te njihovo unapređenje | Srpanj 2022. | Godišnje izvješće | Uprava |
| | 1.2. Održavanje edukacija za zaposlenike u jednakim mogućnostima i nediskriminaciji | Jednom godišnje | Izvješće o učinku edukacije | Uprava |
| | 1.3. Unapređenje postojećih dokumenata i periodična provjera jezičnog odabira terminologije u važećim dokumentima | Jednom godišnje | Revidirani dokumenti | Tajnik/ca fakulteta |
| | 1.4. Provođenje istraživanja među zaposlenicima o percepciji rodne ravnopravnosti na radnom mjestu | Jednom godišnje | Izvješće o istraživanju | Uprava |
| | 1.5. Objava Plana rodne ravnopravnosti u Godišnjaku i mogućnost objave u drugim publikacijama Fakulteta | Jednom godišnje | Godišnjak/publikacija | Uprava |
| | 1.6. Promicanje rodne ravnopravnosti u upravljačkim tijelima | Kontinuirano | Sustavno praćenje i rada i prikupljanje podataka o omjeru žena i muškaraca u odborima, povjerenstvima i drugim radnim tijelima fakulteta | Uprava |

| | | | | |
|---|---|-----------------|---|-------------------------|
| 2. POSTIZANJE RODNE RAVNOPRavnOSTI U POUČAVANJU I ISTRAŽIVANJU | 2.1. Promocija studentskih projekata u kojima su ravnopravno zastupljena oba spola | Kontinuirano | Godišnja izvješća prodekana, obavijesti na web stranici i društvenim mrežama | Prodekan/ica za nastavu |
| | 2.2. Podrška timovima studenata u realizaciji projekata/ inicijativa kojima se promiču horizontalna načela | Kontinuirano | Godišnja izvješća prodekana | Prodekan/ica za nastavu |
| | 2.3. Promicanje primjera dobrih praksi rodno ravnopravnih timova znanstvenih i stručnih projekata | Kontinuirano | Godišnja izvješća prodekana, obavijesti na društvenim mrežama | Prodekan/ica za znanost |
| | 2.4. Provođenje istraživanja među studentima o percepciji rodne ravnopravnosti tijekom studiranja | Jednom godišnje | Izvješće o istraživanju | Prodekan/ica za nastavu |
| | 2.5. Provođenje procjene učinaka projekata na spolove [13] | Kontinuirano | Procjena učinaka na spolove; podaci o omjeru žena i muškaraca u ciljnim skupinama | Voditelji projekata |
| | 2.6. Povećanje zastupljenosti žena u STEM području – organizacija posjeta i održavanje dana otvorenih vrata za srednjoškolce i djecu u nižim razredima (uz mogućnost prisutnosti djece zaposlenika na neformalnom druženju) radi upoznavanju s mogućnostima i ponudom fakulteta | Jednom godišnje | Izvješće | Uprava |

| | | | | |
|---|---|-----------------------------------|---|--|
| 3. INTE-GRACIJA RODNE DIMENZIJE U OBRAZOVNE PROGRAME | 3.1. Promicati i koristiti rodno ravnopravne izraze u svim dokumentima i sredstvima komunikacije prema studentima | Kontinuirano | Primjeri relevantnih dokumenata i obavijest | Nastavno osoblje |
| | 3.2. Pri izmjenama studijskih programa, revidirati i implementirati načela rodne ravnopravnosti gdje je to primjenjivo | Pri izmjenama studijskih programa | Izmjene studijskog programa | Nastavno osoblje |
| | 3.3. Osigurati obavještanje studenata i vidljivost relevantnih dokumenata (postupaka i pravilnika) vezanih uz rodnu ravnopravnost | Kontinuirano | Web stranica, obavijesti | Prodekan/ica za nastavu, studentska referada |
| 4. USKLA-ĐIVANJE PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA | 4.1. Omogućavanje fleksibilnih radnih uvjeta i rada na daljinu pod razumnim ograničenjima | Kontinuirano | Odluke, ugovori o radu | Uprava |
| | 4.2. U pozivima za nagrađivanje zaposlenika isključiti razdoblje neaktivnosti za potrebe brige o uzdržanim osobama (npr. roditeljni dopust) | Srpanj 2023. | Pozivi na dostavu prijedloga za nagrade | Uprava |
| | 4.3. Ohrabrivanje muškaraca zaposlenika na mogućnosti korištenja roditeljnog i roditeljskog dopusta | Kontinuirano | Obavijesti | Uprava |
| 5. PREVEN- CIJA RODNO UVJETOVA- NOG NASI- LJA I DISKRI- MINACIJE | 5.1. Revizija učinkovitosti postojećih implementiranih i zakonom reguliranih protokola | Jednom godišnje | Revidirani postupci | Uprava |
| | 5.2. Informiranje zaposlenika i studenata o relevantnim protokolima i njihovoj provedbi | Kontinuirano | Web stranica, obavijesti | Uprava |

Izrazi koji se koriste u ovom dokumentu, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muške i ženske osobe.



Reference

5. REFERENCE

- [1] Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14
- [2] Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine, 82/08, 69/17
- [3] Zajednička komunikacija Europskom parlamentu i Vijeću, Akcijski plan EU-a za rodnu ravnopravnost (Gap) III – ambiciozan plan za rodnu ravnopravnost i jačanje položaja žena u okviru vanjskog djelovanja EU-a, Bruxelles, 25.11.2020., https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_hr.pdf
- [4] Misija, vizija i ciljevi Sveučilišta u Zagrebu Građevinskog fakulteta, https://www.grad.unizg.hr/o_fakultetu/misija_vizija_cijevi
- [5] Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost, Bruxelles, 11.2.2021., https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0051_HR.html
- [6] Statističke informacije, Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Zagreb, 2021
- [7] Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine 85/08, 112/12
- [8] Komunikacija komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025., Bruxelles, 5.3.2020., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- [9] Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>
- [10] Operativni program Konkurentnost i kohezija 2014. - 2020., Upute za prijavitelje i korisnike operativnog programa „Konkurentnost i kohezija” o provedbi horizontalnih načela, Zagreb, svibanj 2016. godine
- [11] Pravilnik o radu, Sveučilište u Zagrebu Građevinski fakultet, https://www.grad.unizg.hr/o_fakultetu/propisi
- [12] Statut Sveučilišta u Zagrebu Građevinskog fakulteta, https://www.grad.unizg.hr/o_fakultetu/propisi
- [13] Komunikacija komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025., Bruxelles, 5.3.2020., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=HR>

Fakultetsko vijeće Sveučilišta u Zagrebu Građevinskoga fakulteta usvojilo je **Plan rodne ravnopravnosti** Sveučilišta u Zagrebu Građevinskoga fakulteta 2022. – 2026. na 228. redovitoj sjednici održanoj od 8. do 10. veljače 2022.

Zagreb, 15. veljače 2022.

Dekan,

prof. dr. sc. Stjepan Lakušić