

Sveučilište u Zagrebu
Fakultet elektrotehnike i računarstva

Plan ravnopravnosti spolova
2021. – 2025.

Sadržaj

Sadržaj	2
1 Uvod	3
2 Ljudski potencijali	5
2.1 Jačanje dostupnosti postojećih mjera i usluga za zaposlenike.....	6
2.2 Privlačenje i zadržavanje istraživačica	6
3 Institucionalno upravljanje	8
3.1 Osnivanje tijela za ravnopravnost spolova	9
3.2 Izveštavanje o stanju ravnopravnosti spolova.....	9
3.3 Pilot-program osnaživanja istraživačica	10
4 Institucionalna komunikacija	12
4.1 Uspostava specijaliziranog digitalnog komunikacijskog kanala	12
4.2 Rodno osjetljiv jezik u pravnim dokumentima	13
5 Nastava i istraživanje	14
5.1 Integracija dimenzije spola u nastavi	15
5.2 Promotivna kampanja o integraciji dimenzije spola u istraživanja	15
5.3 Podrška istraživačima nakon dopusta	16
5.4 Promocija načela ravnopravnosti spolova u transferu tehnologije	17
6 Usluge za studente	18
6.1 Jačanje dostupnosti postojećih usluga za studente	18
6.2 Privlačenje novih studentica.....	19
7 Seksizam i seksualno uznemiravanje	21
7.1 Jačanje sustava za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i diskriminacije	21
Annex I: Popis mjera	22
Annex II: Ganttov dijagram za razdoblje 2021. – 2025.	23



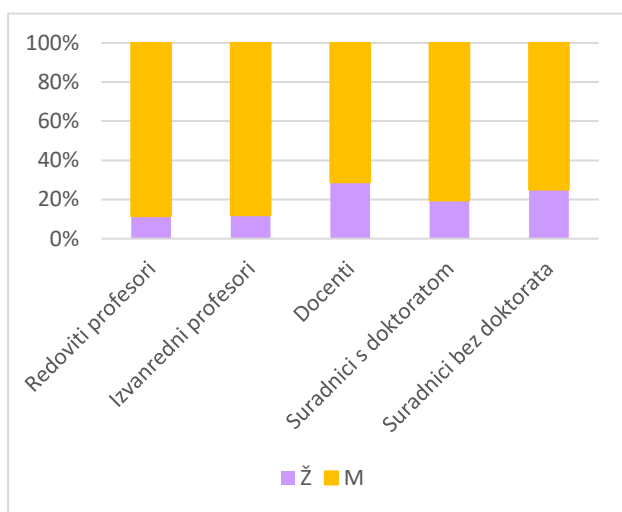
1 Uvod

Fakultet elektrotehnike i računarstva Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: FER) donosi svoj plan ravnopravnosti spolova za razdoblje 2021. – 2025. Predložene mjere imaju ishodište u rezultatima istraživanja o stanju ravnopravnosti spolova na FER-u te u lokalnom i nacionalnom okruženju u kojem Fakultet djeluje. Istraživanje je provedeno 2020. godine sa svrhom identifikacije institucionalnih čimbenika i postupaka koji bi mogli utjecati na pristranost u raznim aspektima djelatnosti FER-a.

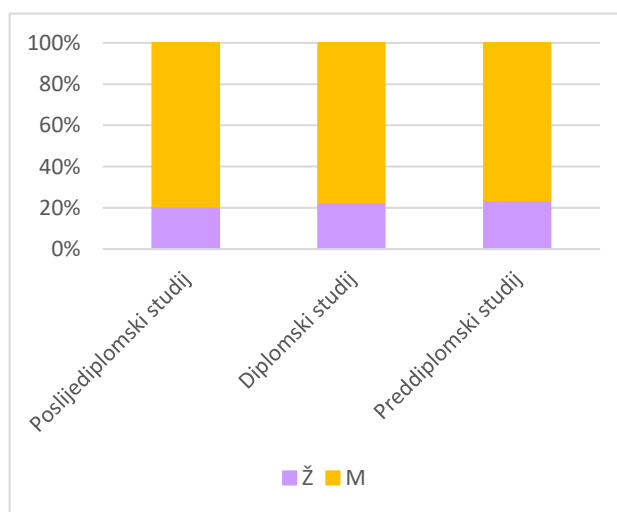
Opće strateške smjernice plana ravnopravnosti spolova na temelju kojih su osmišljene mjere su:

- plan je usklađen s fakultetskim, sveučilišnim i nacionalnim pravnim aktima;
- plan odgovara na izazove identificirane u provedenom istraživanju te uzima u obzir unutarnje kapacitete FER-a;
- plan je otvoren prema zaposlenicima, studentima i vanjskim dionicima;
- plan omogućuje promjene u skladu s novim saznanjima.

Dionici iz područja istraživanja i inovacija diljem Europske unije i svijeta dijele zajedničke izazove u polju ravnopravnosti spolova: nizak udio studentica u područjima STEM-a (prirodoslovlje, tehnologija, inženjerstvo, matematika), prisutnost fenomena napuštanja radnih mjesta od strane žena u područjima STEM-a (eng. *leaky pipeline*) te nizak udio žena na vodećim pozicijama (eng. *glass ceiling*). Podaci u nastavku prikupljeni su u sklopu istraživanja.



Slika 1. Udio žena među istraživačima 2020. godine



Slika 2. Udio žena na studijima 2020. godine

Ravnopravnost spolova u istraživanju i inovacijama jedan je od prioriteta Europskog istraživačkog prostora (ERA). Europska komisija identificirala je tri cilja za europske države i institucije:

- ravnopravnost spolova u znanstvenim karijerama,
- ravnoteža zastupljenosti spolova u donošenju odluka te
- integracija dimenzije spola u sadržaj istraživanja i inovacija.

Plan ravnopravnosti spolova FER-a donosi mjere koje će pridonijeti, u granicama mogućnosti, ispunjenju navedenih općih ciljeva.

Područja obuhvaćena planom su ljudski potencijali, institucionalno upravljanje, nastava i poučavanje, istraživanje, institucionalna komunikacija, diskriminacija, seksualno uznemiravanje te usluge za studente.



U provedbi istraživanja i izradi plana sudjelovali su istraživači, administrativno osoblje te obnašatelji upravljačkih dužnosti FER-a. U ovom dokumentu, pojmom istraživači obuhvaćeni su svi zaposlenici koji sudjeluju u istraživačkom radu. Plan ravnopravnosti spolova nastao je kao rezultat zajedničkog rada zaposlenika FER-a te je kao takav potpuno prilagođen uspostavljenim praksama Fakulteta.



2 Ljudski potencijali

FER implementira **protokole zapošljavanja** koji sprečavaju pristranost pri zapošljavanju. Usvojene interne institucionalne procedure i aktivnosti temelje se na Pravilniku o radu Fakulteta elektrotehnike i računarstva, Pravilniku o radu Sveučilišta u Zagrebu, Kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje i Zakonu o radu. Prema navedenim aktima zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije odabira i uvjete pri zapošljavanju i napredovanju.

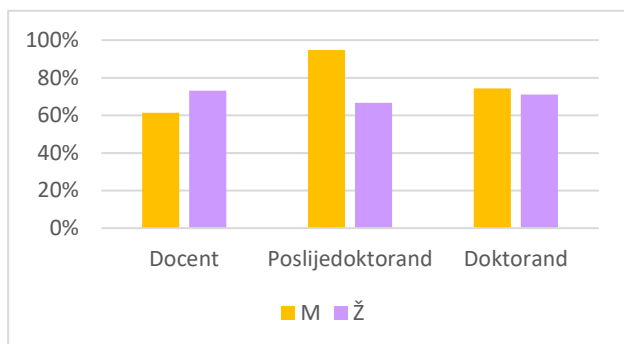
U sklopu istraživanja o stanju ravnopravnosti spolova provedena je anketa među djelatnicima Fakulteta. Na temelju prikupljenih odgovora može se zaključiti da se većina ispitanika nije osjećala diskriminirano pri zapošljavanju ili napredovanju na svoje posljednje radno mjesto na FER-u.

Kriteriji za znanstveno-nastavna **napredovanja** su transparentni, definirani zakonom i jednaki su za sva javna sveučilišta u Republici Hrvatskoj. Sve relevantne informacije dostupne su na intranetu, hodogrami i obrasci dostupni su svim zaposlenicima. Zakon propisuje fleksibilne kriterije za napredovanje u slučaju roditeljnog dopusta. Ne postoje mjere za poticanje karijernog napredovanja osoba podzastupljenog spola na institucionalnoj razini. Ne postoje meke kvote, ciljevi ili radna mjesta namijenjena isključivo ženama.

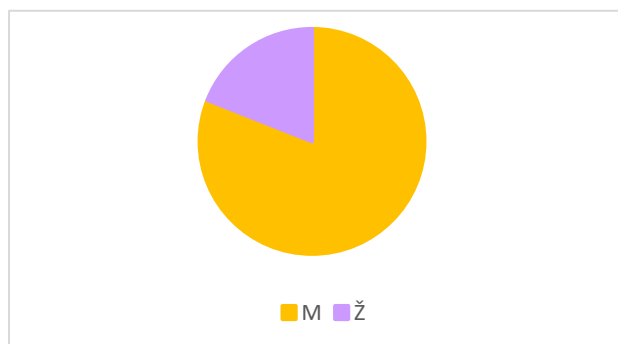
Što se tiče **ravnoteže između poslovnog i privatnog života**, sve mjere navedene su u Zakonu o radu. Sve propisane mjere dostupne su zaposlenicima. Informacije o pravima i uslugama za zaposlenike dostupne su putem intraneta i na zahtjev u administrativnim službama.

Konačno, **politike jednake plaće** u javnim institucijama utvrđene su zakonom. Plaća ne ovisi o spolu, što podrazumijeva jednaku plaću za jednaku složenost posla.

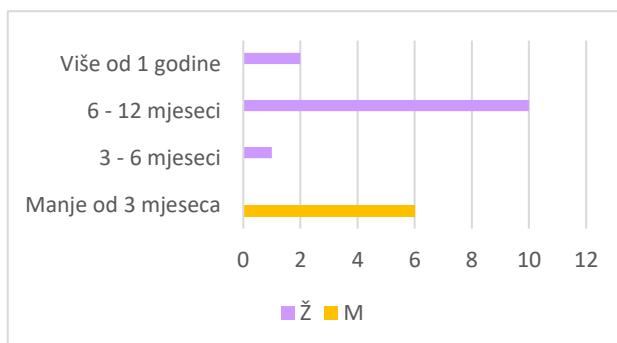
Podaci u nastavku prikupljeni su u sklopu istraživanja.



Slika 3. Uspješnost mladih istraživača u prijavama na radna mjesta na FER-u u razdoblju 2015. – 2020.



Slika 4. Raspodjela zaposlenika koji su napredovali u zvanju u razdoblju 2015. – 2020.



Slika 5. Rodiljni dopusti u razdoblju 2017. – 2020.



U području ljudskih potencijala na FER-u će se provesti sljedeće mjere:

- jačanje dostupnosti postojećih mjera i usluga za zaposlenike,
- privlačenje i zadržavanje istraživača.

2.1 Jačanje dostupnosti postojećih mjera i usluga za zaposlenike

Provođenjem ove mjere djelovat će se na zadržavanju jednakog pristupa informacijama za sve zaposlenike te će se pojačati komunikacijski i informacijski kanali prema zaposlenicima. FER nastavlja pružati potporu zaposlenicima u usklađivanju poslovnog i privatnog života te osiguravanju jednakih prava svim zaposlenicima u selekciji, zapošljavanju, radu i profesionalnom razvoju.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2024. – prosinac 2025.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: veća jasnoća u pogledu prava zaposlenika i osiguranih potpora
- srednjoročni: osiguravanje jednakog pristupa informacijama
- dugoročni: kontinuirano osiguravanje jednakih prava svim zaposlenicima u selekciji, zapošljavanju, radu i profesionalnom razvoju te potpora zaposlenicima u usklađivanju poslovnog i privatnog života

Planirane aktivnosti

- komunikacijska kampanja o postojećim pravima zaposlenika
- revizija dostupnih informacija na intranetu

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: provedena komunikacijska kampanja
- srednjoročni: dostupnosti svih relevantnih informacija zaposlenicima putem intraneta ili odgovarajućih službi
- dugoročni: izvješće o učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. FER implementira sve pozitivne nacionalne, sveučilišne i fakultetske propise koji reguliraju prava zaposlenika. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

2.2 Privlačenje i zadržavanje istraživača

Prema rezultatima provedenog istraživanja, velika većina zaposlenika nije se susrela s diskriminacijom pri zapošljavanju ili napredovanju na FER-u. Usprkos povoljnim rezultatima istraživanja, institucija se suočava s izazovima u popunjavanju slobodnih poslijedoktorskih radnih mjesta, jer mnogi mladi istraživači nakon doktorskog studija napuštaju visoko obrazovanje i znanost.

Ovom mjerom predviđa se sustavno prikupljanje podataka i njihova analiza s ciljem boljeg razumijevanja zašto se osobe odlučuju na odlazak iz visokog obrazovanja i znanosti. Nove spoznaje bit će podloga za uvođenje novih mjera kojima bi se osiguralo, u skladu s mogućnostima, privlačenje i zadržavanje talentiranih istraživača.



Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2022. – rujan 2023.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: uspostava izlaznih anketa za zaposlenike koji odlaze s ustanove
- srednjoročni: bolje razumijevanje zašto se osobe odlučuju na odlazak iz visokog obrazovanja i znanosti
- dugoročni: prilagodba radnih uvjeta u skladu s prikupljenim informacijama i mogućnostima, s ciljem privlačenja i zadržavanja istraživačica

Planirane aktivnosti

- osmišljavanje izlazne ankete za zaposlenike
- prikupljanje podataka
- istraživanje relevantnih pravnih akata s ciljem razumijevanja pravnog okvira u kojem se donose odluke
- analiza podataka prikupljenih putem izlazne ankete i izrada izvješća
- osmišljavanje mjera koje bi mogle pridonijeti privlačenju i zadržavanju istraživačica

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročno: izlazne anketa za zaposlenike koji odlaze s ustanove
- srednjoročno: izvješće o podacima prikupljenim putem izlaznih anketa
- dugoročno: barem jedna nova mjera za privlačenje i zadržavanje talentiranih istraživačica

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

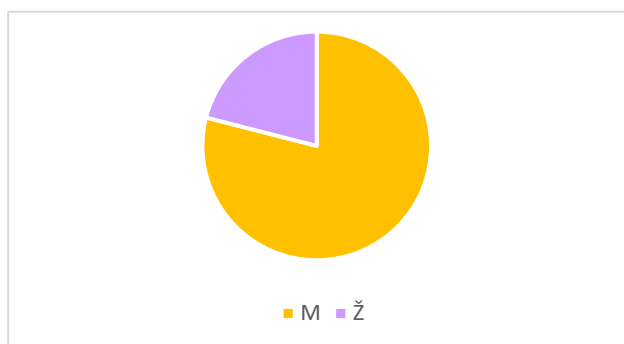


3 Institucionalno upravljanje

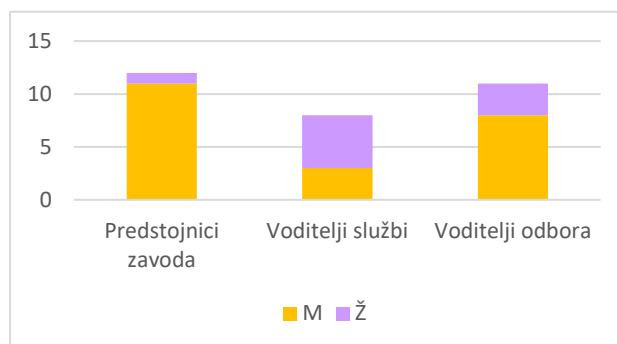
Institucionalno upravljanje na FER-u utemeljeno je na sljedećim pravnim aktima: Pravilnik o radu Fakulteta elektrotehnike i računarstva, Pravilnik o radu Sveučilišta u Zagrebu, kao i relevantnim nacionalnim dokumentima, poput Zakona o radu, Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju i Kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje. Navedeni dokumenti ne bave se pitanjima ravnopravnosti spolova, osim kada se zabranjuje diskriminacija. U Republici Hrvatskoj je u članku 14. nacionalnog Zakona o ravnopravnosti spolova navedeno da su javne ustanove obvezne raditi na ravnoteži zastupljenosti spolova, ali imaju slobodu definiranja i praćenja vlastitih politika ravnopravnosti spolova.

Pravilnik o radu Fakulteta elektrotehnike i računarstva definira **tijela koja donose odluke**: to su dekan i Fakultetsko vijeće. Sve zaposlenice u znanstveno-nastavnim zvanjima članice su Vijeća. U procesu donošenja odluka dekana i Vijeće savjetuju fakultetski odbori i povjerenstva. Žene aktivno sudjeluju u odborima i tako mogu utjecati na donošenje odluka.

Izazovi koji su identificirani u unutarnjoj procjeni stanja ravnopravnosti spolova na FER-u u području institucionalnog upravljanja izravna su posljedica povijesnih predrasuda prisutnih u društvu da su tehnički fakulteti primjereniji muškarcima negoli ženama. Stoga je i očekivano da većinu rukovodećih položaja zauzimaju muškarci, a u tijelima koja donose odluke prisutna je neravnoteža zastupljenosti spolova. Iako se FER dugoročno aktivno zalaže za uključivanje žena u menadžment na svim razinama, na rukovodećim je položajima u organizacijskim jedinicama jako malo žena. Podaci u nastavku prikupljeni su u sklopu istraživanja.

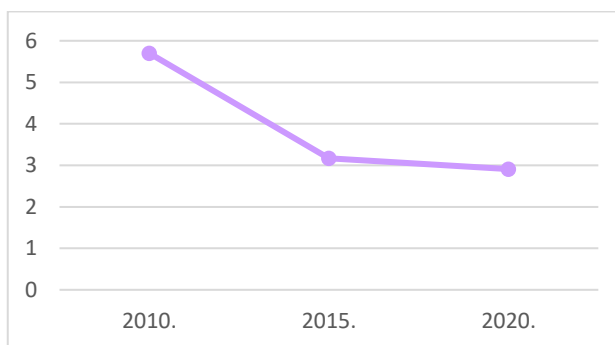


Slika 6. Sastav Fakultetskog vijeća



Slika 7. Sastav djelatnika na rukovodećim položajima

Indeks staklenog stropa omjer je broja svih žena izabranih u znanstveno-nastavna zvanja i broja redovitih profesorica. Indeks staklenog stropa za 2020. godinu iznosi 2.9.



Slika 8. Indeks staklenog stropa za FER

Kako bi se otklonili identificirani izazovi, u području institucionalnog upravljanja na FER-u će se provesti sljedeće mjere, koje se smatraju prioritetnim i preduvjetima za druge povezane radnje:



- osnivanje tijela za ravnopravnost spolova,
- izvještavanje o stanju ravnopravnosti spolova,
- pilot-program osnaživanja istraživačica.

3.1 Osnivanje tijela za ravnopravnost spolova

Mjera predviđa uspostavu odgovarajućih upravnih mehanizama u području ravnopravnosti spolova. Provođenje ove mjere pridonijet će jačanju kulture ravnopravnosti na ustanovi.

Glavne su odgovornosti tijela diseminacija i revizija plana ravnopravnosti spolova, praćenje stanja ravnopravnosti spolova, prikupljanje relevantnih podataka i izrada godišnjih izvješća o ravnopravnosti spolova, organizacija obuke o ravnopravnosti spolova za zaposlenike, promicanje jednakog tretmana žena i muškaraca te aktivno sudjelovanje u relevantnim aktivnostima na FER-u i na Sveučilištu u Zagrebu.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2022. – prosinac 2025.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: osnivanje tijela za ravnopravnost spolova
- srednjoročni: implementacija plana ravnopravnosti spolova i praćenje stanja ravnopravnosti spolova
- dugoročni: jačanje kulture ravnopravnosti na ustanovi

Planirane aktivnosti

- definicija dužnosti, radnih zadataka i ciljeva tijela
- osnivanje tijela za ravnopravnost spolova i imenovanje članova
- redovno djelovanje tijela u skladu s definiranim dužnostima

Institucionalni resursi

- odgovorna tijela: dekan i Fakultetsko vijeće
- provedbena tijela: dekan i Fakultetsko vijeće

Indikatori

- kratkoročno: uspostavljeno tijelo za ravnopravnost spolova
- srednjoročno: organizirani sastanci i provedene aktivnosti iz djelokruga tijela
- dugoročno: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

3.2 Izvještavanje o stanju ravnopravnosti spolova

FER implementira opći sustav za prikupljanje i analizu podataka. Prikupljaju se podaci o spolu za sve studente pri upisu na studij. Za sve zaposlenike institucija prikuplja podatke o spolu prilikom zapošljavanja.

Provođenjem ove mjere uspostaviti će se odgovarajući administrativni mehanizmi za prikupljanje i analizu podataka te izvješćivanje o stanju ravnopravnosti spolova. Nadalje, podići će se institucionalna svijest i predanost kulturi ravnopravnosti.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2021. – prosinac 2025.



Ciljevi mjere

- kratkoročni: uspostava odgovarajućih administrativnih mehanizama za prikupljanje i analizu podataka iz područja ravnopravnosti spolova
- srednjoročni: izrada redovitih godišnjih izvješća o stanju ravnopravnosti spolova
- dugoročni: podizanje institucionalne svijesti i predanost kulturi ravnopravnosti

Planirane aktivnosti

- organizacija sustava za prikupljanje relevantnih podataka o stanju ravnopravnosti spolova
- prikupljanje relevantnih podataka
- izrada izvješća o stanju ravnopravnosti spolova
- diseminacija izvješća zaposlenicima

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: uspostavljano institucionalno prikupljanje podataka o stanju ravnopravnosti spolova
- srednjoročni: izvješće o stanju ravnopravnosti spolova
- dugoročni: redovita godišnja izvješća o stanju ravnopravnosti spolova

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru. Postoji opći sustav za prikupljanje i analizu podataka o zaposlenicima i studentima. Ustanova pri upisu na studij prikuplja podatke o spolu za sve studente. Za sve zaposlenike ustanova prikuplja podatke o spolu prilikom zapošljavanja.

3.3 Pilot-program osnaživanja istraživačica

U skladu sa suvremenim trendovima, prepoznaje se jaka potreba za uvođenjem programa osnaživanja mladih istraživačica.

Provedba ove mjere omogućit će specifično profesionalno usavršavanje za mlade istraživačice te će povećati svijest o uklanjanju prepreka za uključivanje žena u područja istraživanja i inovacija. Ova mjera ima za dugoročni cilj uklanjanje prepreka za imenovanje žena na upravljačke pozicije i u znanstveno-nastavna zvanja te smanjenje utjecaja fenomena *leaky pipeline* koji opisuje kako žene postaju podzastupljena manjina u područjima STEM-a.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2021. – rujan 2022.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: specifično profesionalno usavršavanje za mlade istraživačice
- srednjoročni: privlačenje i zadržavanje talentiranih istraživačica
- dugoročni: uklanjanje prepreka za imenovanje žena na upravljačke pozicije i u znanstveno-nastavna zvanja



Planirane aktivnosti

- osmišljavanje jednogodišnjeg pilot programa osnaživanja za mlade istraživačice
- identifikacija i angažiranje mentorica, ženskih uzora koje zauzimaju vodeće pozicije u visokom obrazovanju i znanosti te gospodarstvu
- organizacija radionica s mentoricama na temu liderstva

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: broj radionica, broj mentorica, broj polaznica
- srednjoročni: izvješće o srednjoročnom utjecaju provedenog pilot-programa na mentorice i polaznice
- dugoročni: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Mjera će se provesti u suradnji s dionicima iz visokog obrazovanja i znanosti te gospodarstva u kojima mentorice zauzimaju rukovodeće položaje.



4 Institucionalna komunikacija

Ubrzani razvoj moderne tehnologije, pojačana digitalizacija društva i kreiranje poslova budućnosti ima za posljedicu mijenjanje percepcije FER-a kao fakulteta koji obrazuje studente isključivo za takozvana „muška zanimanja“.

Na webu, društvenim mrežama i drugim internim dokumentima vidljivo je nastojanje upotrebe **rodno neutralnog jezika**, kad god je to moguće. Služba za odnose s javnošću posvećuje posebnu pozornost promicanju uspješnih žena na društvenim mrežama i u nacionalnim medijima.

Konačno, sustav za pritužbe u slučajevima **seksističke komunikacije** na Fakultetu je dostupan i učinkovit.

U području institucionalne komunikacije na FER-u će se provesti sljedeće mjere:

- uspostava specijaliziranog digitalnog komunikacijskog kanala,
- rodno osjetljiv jezik u pravnim dokumentima.

4.1 Uspostava specijaliziranog digitalnog komunikacijskog kanala

Mjera predviđa uspostavu digitalnog komunikacijsko-informacijskog kanala posvećenog diseminaciji relevantnih informacija iz područja ravnopravnosti spolova te promociji istraživačica. Provedba ove mjere dat će vidljivost predanosti institucije ravnopravnosti spolova te pridonijeti transparentnosti. Planiraju se i komunikacijske kampanje prilikom obilježavanja npr. Dana žena u znanosti, Dana djevojaka u ICT-u, itd. što će pridonijeti uklanjanju stereotipa o tehničkim zanimanjima. Dugoročno, ova mjera ima za cilj ohrabrivanje i privlačenje novih studentica, osnaživanje studentica te zadržavanje žena u sustavu visokog obrazovanja i znanosti.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2021. – prosinac 2025.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: uspostava komunikacijsko-informacijskog kanala posvećenog ravnopravnosti spolova
- srednjoročni: diseminacija relevantnih informacija iz području ravnopravnosti i provedba komunikacijskih kampanja
- dugoročni: privlačenje novih studentica i istraživačica

Planirane aktivnosti

- uspostava digitalnog komunikacijsko-informacijskog kanala
- diseminacija relevantnih informacija iz područja ravnopravnosti spolova
- promocija istraživačica
- prigodne komunikacijske kampanje (na Dan žena u znanosti, Dan djevojaka u ICT-u, itd.)

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: uspostavljen komunikacijsko-informacijski kanal posvećen ravnopravnosti spolova
- srednjoročni: provedene aktivnosti, broj korisnika, medijska pokrivenost objava
- dugoročni: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti



Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

4.2 Rodno osjetljiv jezik u pravnim dokumentima

Zbog specifičnosti hrvatskoga jezika, postoji pravna nedorečenost vezana uz upotrebu znanstveno-nastavnih zvanja u pravnim dokumentima, budući da postojeći zakonski propisi sugeriraju da se u pravnim dokumentima treba koristiti isključivo muški rod. Mjera predviđa reviziju jezičnih praksi u pravnim dokumentima te implementaciju zaključaka analize. Cilj je bolje razumijevanje institucionalne pravne dokumentacije i iskustava pojedinaca kojima su ti dokumenti upućeni. Provođenje ove mjere osigurat će jednake profesionalne uvjete za sve istraživače te povećanje motivacije žena za ulaganje u svoj profesionalni rast.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2023. – rujan 2024.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: bolje razumijevanje institucionalne pravne dokumentacije i iskustava pojedinaca kojima su ti dokumenti upućeni
- srednjoročni: revizija jezičnih praksi u manjem dijelu pravne dokumentacije
- dugoročni: revizija jezičnih praksi u svim pravnim dokumentima

Aktivnosti

- istraživanje relevantnih pravnih akata s ciljem razumijevanja pravnog okvira u kojem se donosi mjera
- revizija praksi u pravnim dokumentima
- implementacija zaključaka revizije

Indikatori

- kratkoročni: izvješće o relevantnim pravnim aktima o jeziku u pravnim dokumentima
- srednjoročni: eksperimentalna primjena novih jezičnih praksi u manjem dijelu pravne dokumentacije
- dugoročni: promjena jezične prakse u svim pravnim dokumentima

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.



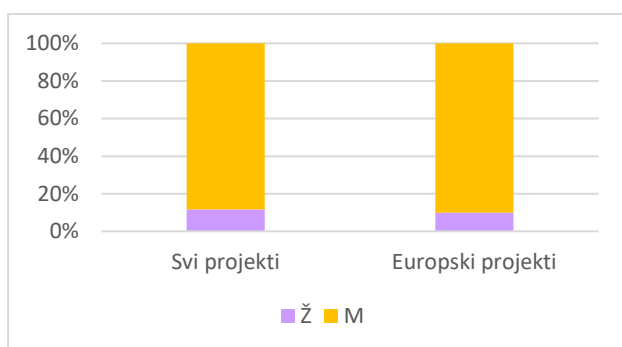
5 Nastava i istraživanje

Pojmovi **integracije dimenzije spola u izradi nastavnog plana i programa** te rodno osjetljivog poučavanja nisu još uvijek dovoljno prepoznati u hrvatskom sustavu visokog obrazovanja. Ovaj pristup poučavanju podrazumijeva obraćanje pozornost na razlike među spolovima u stvaranju nastavnog plana i programa te u ponašanju na nastavi. Dodatno, osigurava jednake prilike nastavnicama i nastavnicima te potiče primjeren interes za izloženo gradivo kod studenata oba spola. Trenutačno ne postoje upute, dostupna literatura, kontrolni popisi ili obuka nastavnika o integraciji dimenzije spola u nastavni plan i program.

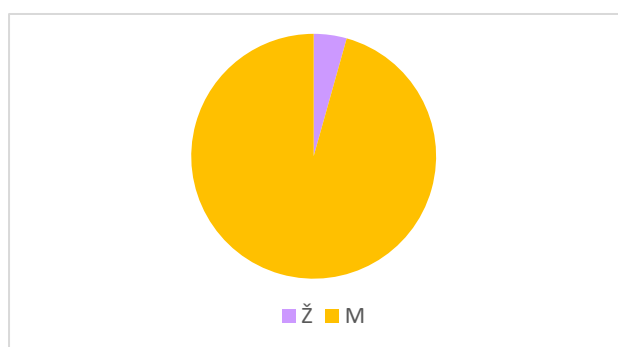
Kažemo da istraživanje integrira dimenziju spola ako uzima u obzir razlike između žena i muškaraca u svim aspektima istraživanja, od početne ideje, formuliranja istraživačkih pitanja, ciljeva i metodologije, do ishoda i prezentacije rezultata. Osim integriranja dimenzije spola u sadržaj, rodno osjetljiv pristup nastoji i osigurati ravnopravno sudjelovanje i žena i muškaraca u znanstvenom radu. Ne postoje institucionalne smjernice o **integraciji dimenzije spola u istraživanja**. FER pruža praktičnu podršku istraživačima, bez miješanja u sadržaj istraživanja, i nema izravan utjecaj na definiranje načina provedbe istraživanja već to ovisi o međunarodnoj znanstvenoj zajednici. Istraživanja koja uključuju ljude provode se po najvišim etičkim načelima, koja podrazumijevaju proporcionalnu zastupljenost oba spola.

Postoje neformalni **mehanizmi podrške istraživačicama po povratku na posao nakon dopusta**. Rezultati provedenog istraživanja ukazuju da rodiljni dopust može biti uzrok zastoja u karijeri istraživačica zbog niže stope objavljivanja radova nakon povratka s dopusta.

Podaci u nastavku prikupljeni su u sklopu istraživanja.



Slika 9. Sastav vodećih istraživača



Slika 10. Udio vlasnika patenata u razdoblju 2017. – 2020.

Rezultati istraživanja pokazuju da FER provodi mali broj projekata koji su usmjereni na žene i učenice. Nadalje, uočeno je da relativno mali broj istraživačica sudjeluje u transferu tehnologije.

U području nastave, istraživanja i transfera tehnologije na FER-u će se provesti sljedeće mjere:

- integracija dimenzije spola u nastavi,
- promotivna kampanja o integraciji dimenzije spola u istraživanja,
- podrška istraživačicama nakon dopusta,
- promocija načela ravnopravnosti spolova u transferu tehnologije.



5.1 Integracija dimenzije spola u nastavi

Mjera predviđa okupljanje grupe nastavnika s ciljem istraživanja mogućnosti integracije dimenzije spola u kurikulum. Istraživanje suvremenih pristupa poučavanju ojačat će institucionalne kapacitete u nastavi te podići svijest nastavnika o ravnopravnosti spolova. Dugoročno, ova mjera će podići institucionalni kapacitet za integraciju dimenzije spola u istraživanje i inovacije te će ojačati inovativnost u istraživanju.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2021. – rujan 2023.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: okupljanje grupe nastavnika s ciljem istraživanja mogućnosti integracije dimenzije spola u nastavni plan i program
- srednjoročni: povećanje znanja o integraciji dimenzije spola u nastavnom planu i programu
- dugoročni: eksperimentalna integracija dimenzije spola za manji broj kolegija

Planirane aktivnosti

- okupljanje izviđajno-istraživačke grupe nastavnika praktičara
- organizacija seminara i sastanaka grupe
- izrada neformalnog intuitivnog alata (check lista) o integraciji dimenzije spola u nastavni plan i program
- eksperimentalna integracija dimenzije spola za nekoliko kolegija

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: broj održanih seminara i broj sudionika
- srednjoročni: izrađeni novi materijali za podršku nastavi
- dugoročni: eksperimentalna integracija dimenzije spola za 4 kolegija

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. U rad grupe planirano je uključivanje i nastavnika iz drugih ustanova iz sustava visokog obrazovanja i znanosti.

5.2 Promotivna kampanja o integraciji dimenzije spola u istraživanja

Mjera predviđa osmišljavanje i provedbu komunikacijske i promotivne kampanje o znanstvenim rezultatima i istraživačkim grupama koje uspješno integriraju dimenziju spola u istraživanja. Dugoročno, ova mjera daje doprinos jačanju institucionalne kvalitete, kompetitivnosti i inovativnosti te interdisciplinarnosti u znanstvenim istraživanjima. Kampanja će pridonijeti medijskoj vidljivosti istraživača i njihovih rezultata te prijenosa znanja iz visokog obrazovanja i znanosti u društvo i gospodarstvo.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2023. – rujan 2024.



Ciljevi mjere

- kratkoročni: komunikacijska kampanja o integraciji dimenzije spola u istraživanja
- srednjoročni: jačanje vidljivost istraživača i njihovih rezultata s integriranom dimenzijom spola u istraživanja
- dugoročni: podizanje svijesti o integraciji dimenzije spola u istraživanja

Planirane aktivnosti

- provedba promotivne kampanje o znanstvenim rezultatima i istraživačkim skupinama koji uspješno integriraju dimenziju spola u istraživanja

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: provedena komunikacijska kampanja
- srednjoročni: dostupnosti izrađenih komunikacijskih materijala zainteresiranoj javnosti
- dugoročni: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

5.3 Podrška istraživačima nakon dopusta

Ova prioritetna mjera podrazumijeva implementaciju institucionalnih usluga koje pomažu vrhunskim istraživačima u prilagodbi na poslovno okruženje nakon korištenja roditeljskog dopusta. Provođenje ove mjere pridonijet će jačanju sigurnosti i samopouzdanja istraživača, povećanje zadovoljstva na poslu te većoj motivaciji za ulaganje u profesionalni rast. Institucija će pružiti jednake prilike za karijerni napredak ženama i muškarcima te omogućiti bolju ravnotežu privatnog i poslovnog života djelatnika. Dugoročno, provođenje ove mjere pridonijet će povećanju institucionalne istraživačke produktivnosti i inovacijskog kapaciteta.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2023. – prosinac 2025.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: podrška vrhunskim istraživačima kada se vrate na posao nakon roditeljskog dopusta
- srednjoročni: pružanje jednake prilike za karijerni napredak za muškarce i žene te omogućavanje bolje ravnoteže privatnog i poslovnog života djelatnika
- dugoročni: povećana institucionalna istraživačka produktivnost

Planirane aktivnosti

- istraživanje relevantnih pravnih akata s ciljem razumijevanja pravnog okvira u kojem se uspostavljaju institucionalne usluge
- uspostava institucionalnih usluga za podršku istraživačima nakon dopusta
- prikupljanje i analiza podataka o učinku provedbe usluge
- revizija usluge na temelju analize



Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: uvedena barem jedna nova institucionalna usluga za podršku istraživačima nakon dopusta
- srednjoročni: broj istraživača koje su iskoristile potpore
- dugoročni: izvješće o dugoročnom učinku provedenih potpora

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Postoje neformalni mehanizmi podrške kada se vrate na posao nakon dopusta. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

5.4 Promocija načela ravnopravnosti spolova u transferu tehnologije

Mjera planira promotivne aktivnosti usmjerene na sudjelovanje istraživačica u transferu tehnologije te promicanje ravnopravnosti spolova prema vanjskim dionicima. Dugoročno, provođenje ove mjere pridonijet će daljnjoj integraciji načela ravnopravnosti spolova u sve aspekte suradnje s dionicima iz inovacijskog ekosustava te povećanju broja projekata koji integriraju dimenziju spola.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2021. – rujan 2022.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: povećanje vidljivosti istraživačica koje sudjeluju u transferu tehnologije
- srednjoročni: promicanje načela ravnopravnosti spolova u transferu tehnologije
- dugoročni: privlačenje novih dionika u lokalni inovacijski ekosustav te daljnja integracija načela ravnopravnosti spolova u transfer tehnologije

Planirane aktivnosti

- organizacija manifestacije s ciljem promicanja sudjelovanja istraživačica u transferu tehnologije
- provedba promotivnih aktivnosti putem digitalnih kanala i društvenih mreža

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: održane promotivne aktivnosti
- srednjoročni: organizirana promotivna manifestacija, broj sudionika
- dugoročni: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Mjera će se provesti u suradnji s dionicima iz visokog obrazovanja i znanosti te gospodarstva koji sudjeluju u transferu tehnologije.

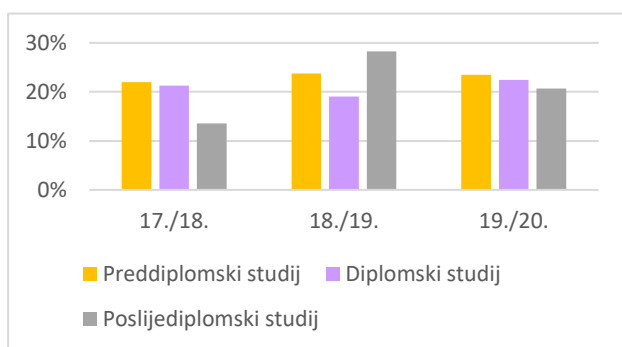


6 Usluge za studente

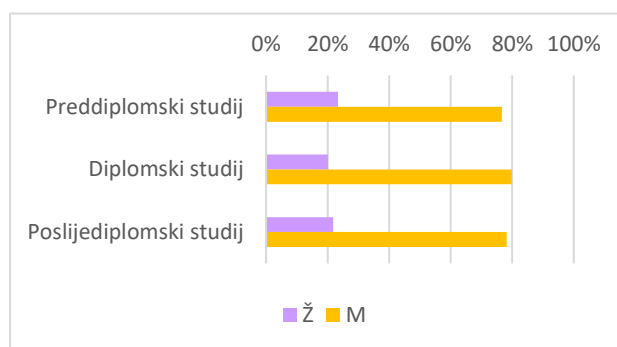
FER implementira široki spektar **organizirane potpore studentima** u područjima studentskih prava, sprečavanja diskriminacije, nastave, učenja, psihološkog savjetovanja i dr. Usluge pružaju službe i djelatnici koji djeluju na fakultetskoj i sveučilišnoj razini: Studentska služba, prodekanica za nastavu, Etičko povjerenstvo, osoba od povjerenja za studente, Savjetnička služba, Savjetnička služba Sveučilišta u Zagrebu i studentska liječnica.

Uočeno je da je udio studentica u ukupnoj studentskoj populaciji FER-a nizak na svim razinama. FER od 2011. godine organizira **program za popularizaciju znanosti** „Iz škole u znanost i akademsku zajednicu“ (ŠUZA) u kojem sudjeluju brojni djelatnici Fakulteta. Aktivno se provode i druge inicijative koje nude informacije i smjernice budućim studentima (Dan otvorenih vrata, organizirani posjeti laboratorijima, itd.). S ciljem privlačenja novih studentica na FER, poželjno je postojeće aktivnosti nadopuniti posebnim događanjima za učenice.

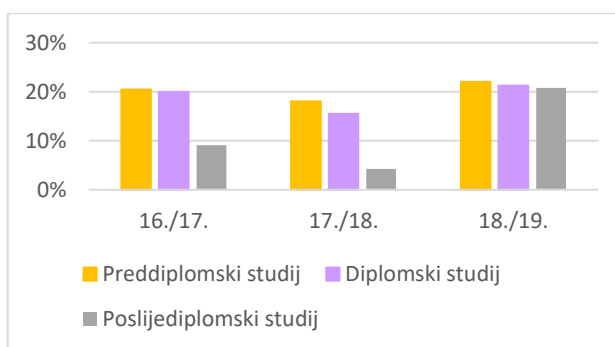
Podaci u nastavku prikupljeni su u sklopu istraživanja.



Slika 11. Udio upisanih studentica na prvu godinu studija za razdoblje 2017. – 2020.



Slika 12. Udio studenata po spolu i studijima za 2020. godinu



Slika 13. Udio diplomiranih studentica za razdoblje 2016. – 2019.

U području usluga za studente na FER-u će se provesti sljedeće mjere:

- jačanje dostupnosti postojećih usluga za studente,
- privlačenje novih studentica.

6.1 Jačanje dostupnosti postojećih usluga za studente

Provođenjem ove mjere aktivno će se osnažiti jednak pristup informacijama za sve studente te jačati komunikacijski i informacijski kanali prema studentima. Cilj mjere je zadržavanje i potpora talentiranim



studenticama. Dugoročno, provođenje ove mjere utjecat će i na udio žena u znanstveno-nastavnom kadru koji je u korelaciji s udjelom studentica.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2024. – prosinac 2025.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: veća jasnoća u pogledu prava studenta i osiguranih potpora
- srednjoročni: osiguravanje jednakog pristupa informacijama
- dugoročni: kontinuirano osiguravanje jednakih uvjeta svim studentima

Planirane aktivnosti

- komunikacijska kampanja o postojećim uslugama
- revizija dostupnih informacija na intranetu

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: provedena komunikacijska kampanja
- srednjoročni: dostupnosti svih relevantnih informacija studentima putem intraneta ili odgovarajućih službi
- dugoročni: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.

6.2 Privlačenje novih studentica

U sklopu ove mjere osmislić se i organizirati aktivnosti posebno namijenjene učenicama. Cilj ove mjere privlačenje je novih studentica te podizanju svijesti o stereotipima o tehničkim zanimanjima kao isključivo muškim.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2021. – rujan 2022.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: promotivno-informativne kampanja sa ženskim uzorima u STEM-u posebno namijenjena učenicama
- srednjoročni: podizanje svijesti o stereotipima o tehničkim zanimanjima kao isključivo muškim
- dugoročni: privlačenje novih studentica

Planirane aktivnosti

- identifikacija i angažiranje ženskih uzora iz visokog obrazovanja i znanosti te gospodarstva za sudjelovanje u aktivnostima
- organizacija manifestacije specijalno namijenjene učenicama
- organizacija promotivnih aktivnosti za podizanje svijesti o stereotipima o tehničkim zanimanjima



Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: održane promotivne aktivnosti usmjerene na učenice
- srednjoročni: organizirana manifestacija za učenice
- dugoročni: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Prisutne su inicijative koje nude informacije i smjernice budućim studentima. Mjera će se provesti u suradnji s dionicima iz visokog obrazovanja i znanosti te gospodarstva koji zapošljavaju uspješne alumnije s FER-a.



7 Seksizam i seksualno uznemiravanje

Seksualno uznemiravanje, seksizam i diskriminacija najstrože su zabranjeni i prijave za ta djela tretiraju se s najvećom pažnjom na FER-u, s jakim naglaskom na poštivanje privatnosti i diskreciju. FER ima uspostavljen sustav za prevenciju i sankcioniranje slučajeva seksualnog uznemiravanja koji je zakonski definiran.

U ovom području na FER-u će se provesti jačanje sustava za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i diskriminacije.

7.1 Jačanje sustava za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i diskriminacije

FER će nastaviti provoditi, nadgledati i poboljšavati postojeći sustav s ciljem jačanja povjerenja u instituciju te pružanja sigurnog i dostojanstvenog okruženja svim svojim studentima, zaposlenicima i gostima. FER će nastaviti osiguravati jednak pristup informacijama za sve zaposlenike i studente.

Vremenski okvir provedbe mjere

- listopad 2022. – rujan 2023.

Ciljevi mjere

- kratkoročni: jačanje postojećeg sustava
- srednjoročni: prevencija seksualnog uznemiravanja
- dugoročni: jačanje povjerenja zaposlenika i studenata u ustanovu

Planirane aktivnosti

- revizija učinkovitosti postojećih implementiranih i zakonom reguliranih protokola
- osnaživanje rukovoditelja kroz informiranje o postojećim protokolima i uslugama
- informiranje novih zaposlenika i (stranih) studenata o protokolima i uslugama

Institucionalni resursi

- odgovorno tijelo: dekan
- provedbeno tijelo: Radna skupina za izradu i provedbu plana za ravnopravnost spolova

Indikatori

- kratkoročni: izvješće o učinkovitosti postojećih protokola
- srednjoročni: izvješće o provedbi preventivnih aktivnosti osnaživanja i informiranja
- dugoročni: izvješće o dugoročnom učinku provedenih aktivnosti

Olakšavajući i otežavajući čimbenici

Nisu identificirani otežavajući čimbenici za provođenje ove mjere. Ustanova ima unutarnje kapacitete i potporu da provede ovu mjeru.



Annex I: Popis mjera

Područja obuhvaćena planom su ljudski resursi, institucionalno upravljanje, institucionalna komunikacija, nastava, istraživanje, studentske usluge i seksualno uznemiravanje.

Područje	Mjere
Ljudski potencijali	2.1 Jačanje dostupnosti postojećih mjera i usluga za zaposlenike 2.2 Privlačenje i zadržavanje istraživačica
Institucionalno upravljanje	3. 1 Osnivanje tijela za ravnopravnost spolova 3.2 Izveštavanje o stanju ravnopravnosti spolova 3.3 Pilot-program osnaživanja istraživačica
Institucionalna komunikacija	4.1 Uspostava specijaliziranog digitalnog komunikacijskog kanala 4.2 Rodno osjetljiv jezik u pravnim dokumentima
Nastava i istraživanje	5.1 Integracija dimenzije spola u nastavi 5.2 Promotivna kampanja o integraciji dimenzije spola u istraživanja 5.3 Podrška istraživačicama nakon dopusta 5.4 Promocija načela ravnopravnosti spolova u transferu tehnologije
Usluge za studente	6.1 Jačanje dostupnosti postojećih usluga za studente 6.2 Privlačenje novih studentica
Seksizam i seksualno uznemiravanje	7.1 Jačanje sustava za borbu protiv seksualnog uznemiravanja i diskriminacije



Annex II: Ganttov dijagram za razdoblje 2021. – 2025.

