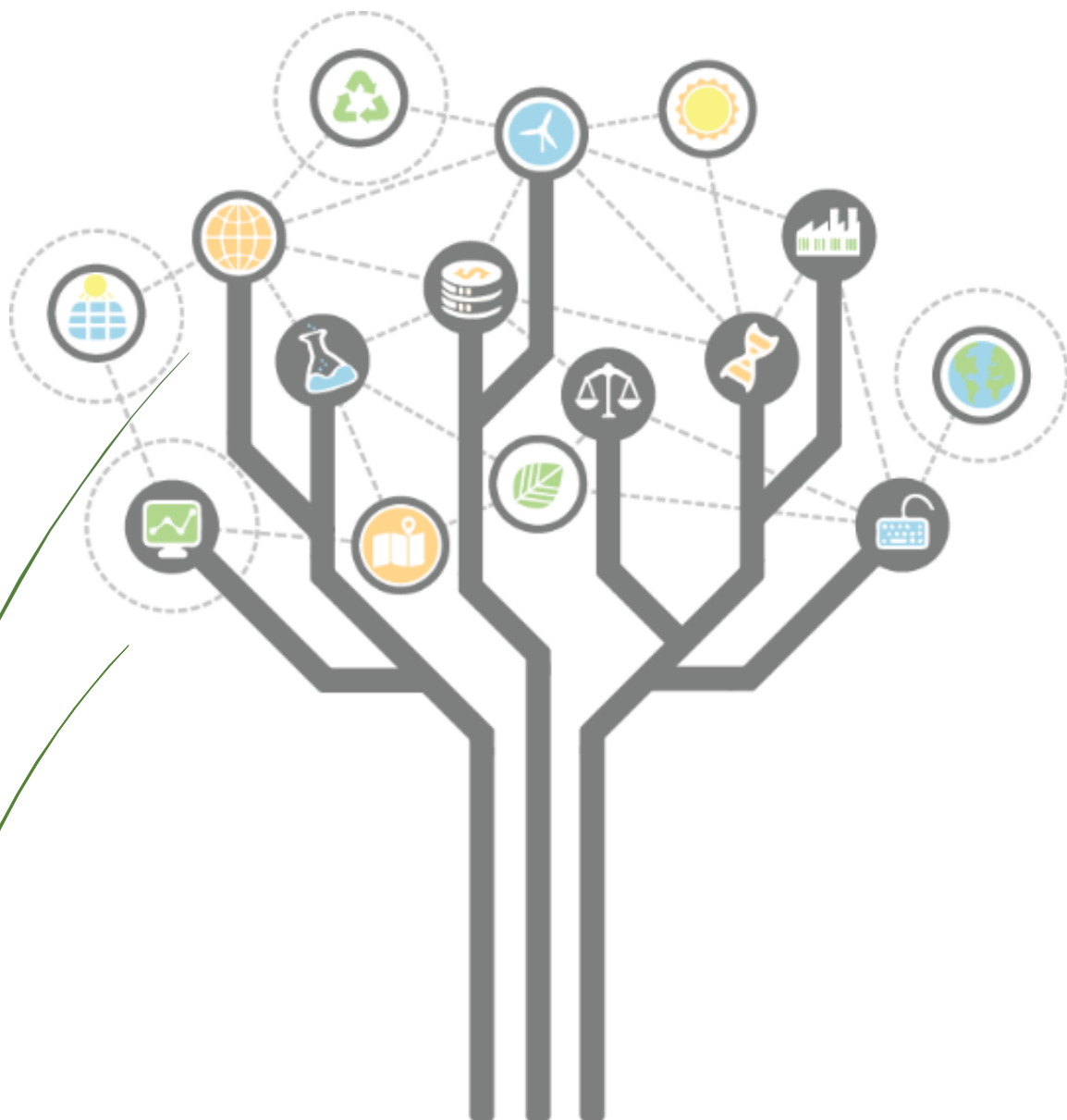


PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI

GEOTEHNIČKOGA FAKULTETA
SVEUČILIŠTA U ZAGREBU

ZA RAZDOBLJE OD 2022. DO 2027.





Sveučilište u Zagrebu
GEOTEHNIČKI FAKULTET



PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI

GEOTEHNIČKOGA FAKULTETA

SVEUČILIŠTA U ZAGREBU

ZA RAZDOBLJE OD 2022. DO 2027.

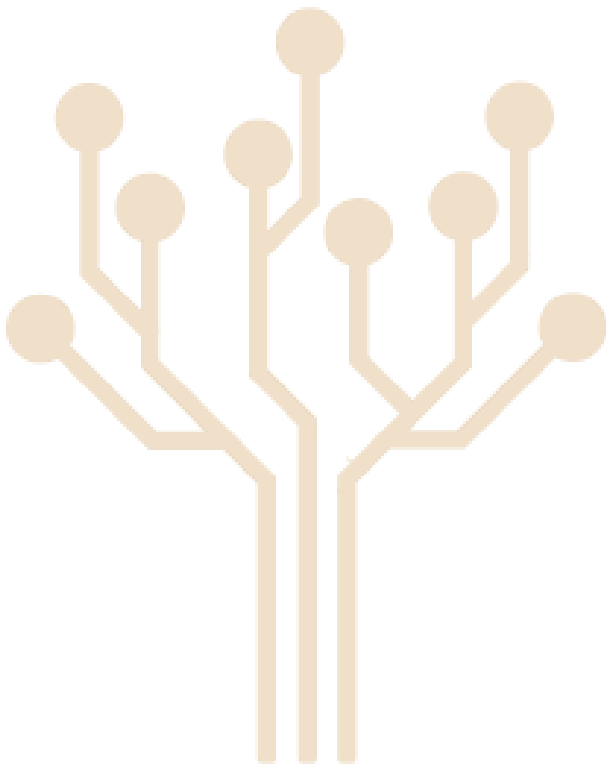
Klasa: 011-02/22-01/
Urbroj: 2186-73-13-22-1

VARAŽDIN, 2022.



SADRŽAJ

1	UVOD – ZATEČENO STANJE	1
2	STRATEŠKA PODRUČJA PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI GFV-a	5
2.1	INSTITUCIJSKI SUSTAV RODNE RAVNOPRAVNOSTI.....	5
2.2	RODNA RAVNOPRAVNOST U ZNANSTVENOM ISTRAŽIVANJU I STRUČNOM RADU	8
2.3	RODNA RAVNOPRAVNOST U UČENJU I POUČAVANJU	10
2.4	USKLAĐIVANJE OSOBNOG ŽIVOTA, NASTAVNIH I POSLOVNIH OBVEZA	11

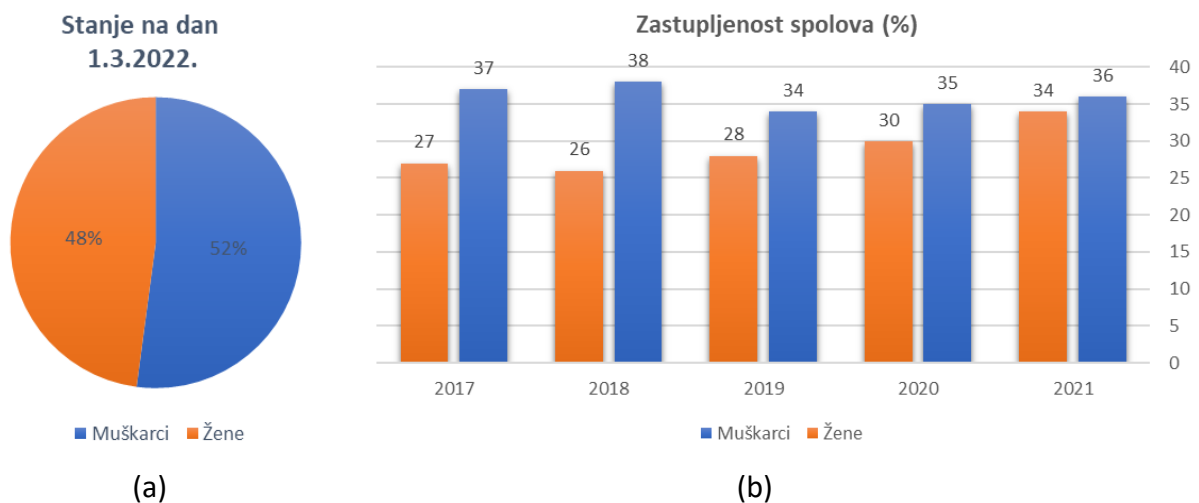




Temeljem članka 18. Statuta Geotehničkoga fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, čl. 11. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) i strategije Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025. Europske komisije, Fakultetsko vijeće Geotehničkog fakulteta donijelo je na IX. sjednici u ak. godini 2021./22. održanoj 13. travnja 2022. godine PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI GEOTEHNIČKOGA FAKULTETA ZA RAZDOBLJE 2022. DO 2027. GODINE.

1. UVOD – ZATEČENO STANJE

Geotehnički fakultet (GFV) primjer je dobrog sustava u smislu rodne ravnopravnosti i osviještenosti oko pitanja spolne i druge diskriminacije i inkluzivnog pristupa. Omjer zaposlenika prema spolu trenutno je uravnotežen (Slika 1a), što je rezultat višegodišnjih nastojanja (Slika 1b) i otvaranja jednakih prilika za zapošljavanje žena u suradnička i znanstveno-nastavna zvanja.



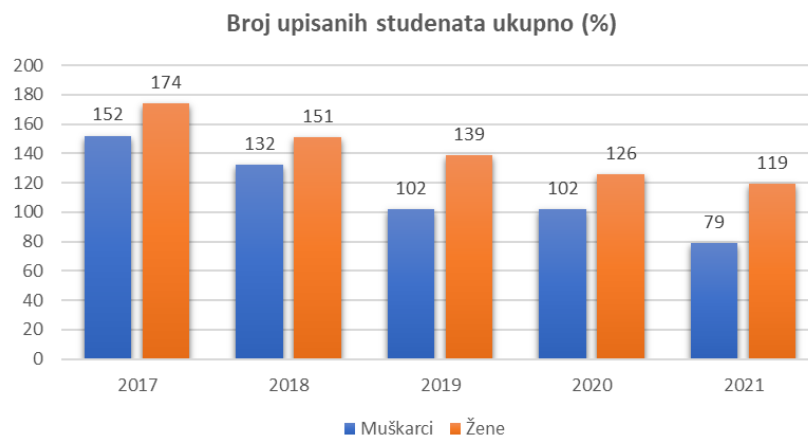
Slika 1. (a) Trenutno stanje udjela zaposlenih prema spolu, (b) 5-godišnji trend udjela zaposlenih muškaraca i žena na Geotehničkome fakultetu.

Plan rodne ravnopravnosti se već niz godina neformalno primjenjuje u okviru znanstveno-istraživačkih projekata GFV-a. Prema članku 3. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) koji kaže: „Državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužni su u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akata, odluka ili akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca“, na GFV-u je u fazi planiranja projekata za sufinanciranje od strane EU sustavno provođena procjena učinka na spolove. U smislu područja istraživanja znanstveno-istraživačkih projekata GFV-a i usmjerenosti na konkretna tržišna orijentirana znanstvena istraživanja, bilo je teško jednoznačno utvrditi relevantne, izravne, kratkoročne i dugoročne učinke na spolove te je procjena bazirana na trenutnim brojčanim pokazateljima koji su bili raspoloživi za ciljne skupine. Temelj procjene su omjeri spolova u dvije ciljne skupine: budući naraštaji inženjera okoliša i znanstvena zajednica. Budući naraštaji inženjera

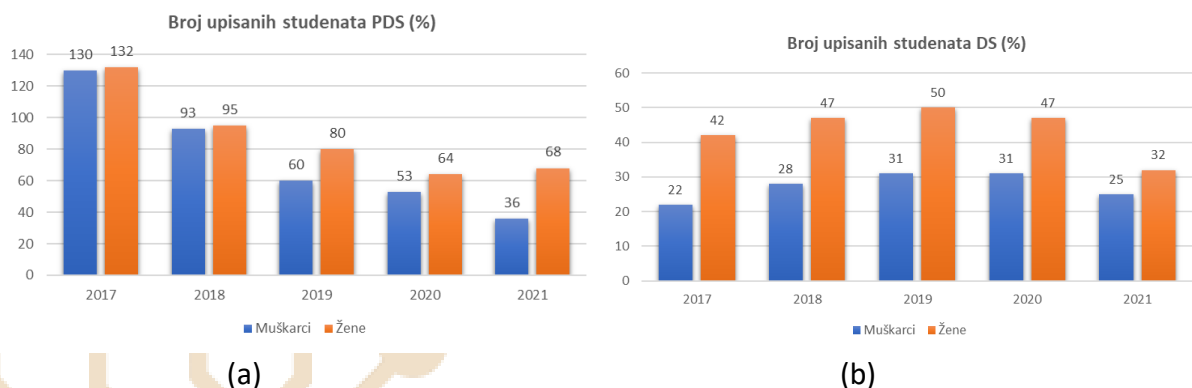


okoliša predstavljaju reprezentativan uzorak stručnjaka koji će se u budućnosti baviti primjenom rješenja proizašlih iz projektnih aktivnosti, koji će u budućnosti činiti ciljani poslovni sektor te tijela koja donose odluke i planove vezane uz upravljanje okolišem. Kako bi se utvrdio omjer spolova u prvoj ciljnoj skupini, uzeto je u obzir činjenično stanje prema popisu svih upisanih studenata na Fakultetu u akademskim godinama od 2016./2017. nadalje. Rezultat procjene ukazuje na dobru raspodjelu: 47 % muških studenata i 53 % žena trenutno studira na svim studijima GFV-a, pri čemu je 41 % muškaraca i 59 % žena uspješno završilo studije (preddiplomski i diplomski) (prvi podatak iz rujna 2017.). Kao reprezentativni uzorak za drugu ciljnu skupinu, uzeti su u obzir cijeli predloženi istraživački timovi, obzirom na brojnost i interdisciplinarnost. Prosječno po projektu, u znanstvenim timovima je omjer 46 % žena i 54 % muškaraca. Dobiveni rezultat procjene ukazuje priličnu ujednačenost spolova u obje analizirane ciljne skupine, što znači svojevrsnu rodnu neutralnost u timovima, u uključenosti u planirane aktivnosti te u konačnici kratkoročnim i dugoročnim ciljevima Fakulteta.

Danas je na Fakultetu ukupno nešto više upisanih studentica nego studenata (Slika 2). Od toga je najveći nesrazmjer na preddiplomskom studiju Inženjerstvo okoliša (Slika 3a), što ukazuje na povećani interes žena za rad na poslovima vezanih uz aktualne teme u okolišu.



Slika 2. Broj ukupno upisanih studenata u zadnjih 5 godina na preddiplomskom, diplomskom i poslijediplomskom studiju Inženjerstvo okoliša

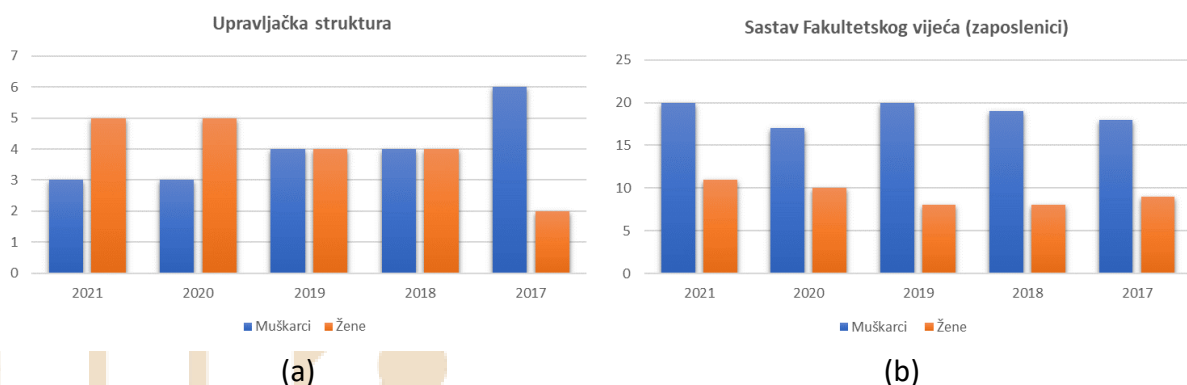


Slika 3. (a) Broj upisanih studenata u zadnjih 5 godina na preddiplomskom (PDS) i (b) diplomskom studiju Inženjerstvo okoliša



Svakim novim zapošljavanjem teži se održavanju ujednačenosti spolova prilikom zapošljavanja, ali ne uskraćujući jednake mogućnosti za žene i muškarce. U tom smislu, na natječajima koji se otvaraju za istraživače na projektima, izbor se odvija neovisno o spolu, etičkoj ili vjerskoj pripadnosti, invaliditetu i dobi. Posebno se pazi na odbacivanje stereotipa poput „inženjerska struka je muška struka“, „žene ne znaju raditi modele i proračune“ ili „muški nisu dovoljno pedantni za sofisticirane analitičke tehnike i uredno pisani laboratorijski dnevnik“. Osim toga sve projektne aktivnosti dostupne su svim korisnicima projekta, neovisno o njihovoj dobi, spolu, vjerskoj i etničkoj pripadnosti. Kao dodatne aktivnosti dostupne su različite radionice vezane uz digitalne tehnologije i specifična tehnička znanja, usmjerene na žene znanstvenice/istraživačice, što nije rezultat stereotipizacije, već drugih relevantnih pokazatelja. Naime, nedavna saznanja ukazuju na velik interes žena znanstvenica generacije 27-35+ za dodatnim edukacijama iz programiranja, grafičkih i ostalih programa, uslijed nedovoljne razine obaveznog obrazovanja u tom segmentu, što je bilo posebno izraženo prije nekoliko godina kad je Zagrebački inkubator poduzetništva pokrenuo set besplatnih radionica za učenje programskih alata isključivo za žene. Interes je bio toliko velik da su svi termini bili popunjeni u rekordnom roku. Provedbe radionica daju rješenje za odgovor na pitanje „Kakve su razlike među spolovima u pogledu potreba, problema, životnih situacija i očekivanja u odnosu na raznovrsne projektne aktivnosti?“. Naime, interne ankete provedene među studentima diplomskih studija na GFV-u ukazuju na poprilično nisko samopouzdanje ženskog dijela studentske populacije kada se radi o modeliranju i projektiranju tehnoloških procesa, te se one stoga okreću primjeni gotovih rješenja, administrativnim i pravnim poslovima u području zaštite okoliša, ili isključivo laboratorijskom radu, što predstavlja svojevrsan stereotip. Misao vodilja ovog Plana je osnažiti žensku ulogu upravo u tom segmentu te pokazati da su stereotipi krivi, a jednake mogućnosti samostalnog rada na predmetnoj tematici stvarnost koju treba poticati.

Omjer žena i muškaraca u znanstvenoj zajednici se izjednačava, prema izvještaju znanstvene izdavačke kuće Elsevier, objavljenom 24. kolovoza 2017. godine (*Gender in the global research landscape, Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas*) prosječna zastupljenost žena u znanosti je 40%, međutim na globalnim listama prijavitelja patenata je tek 10-14% žena. Iako je inženjerstvo okoliša po svojoj prirodi rodno neutralno, nastavni naponi i projektne aktivnosti na Fakultetu prate rodno osviješteni pristup – uzimajući u obzir rodnu perspektivu u svrhu postizanja ravnopravnosti.



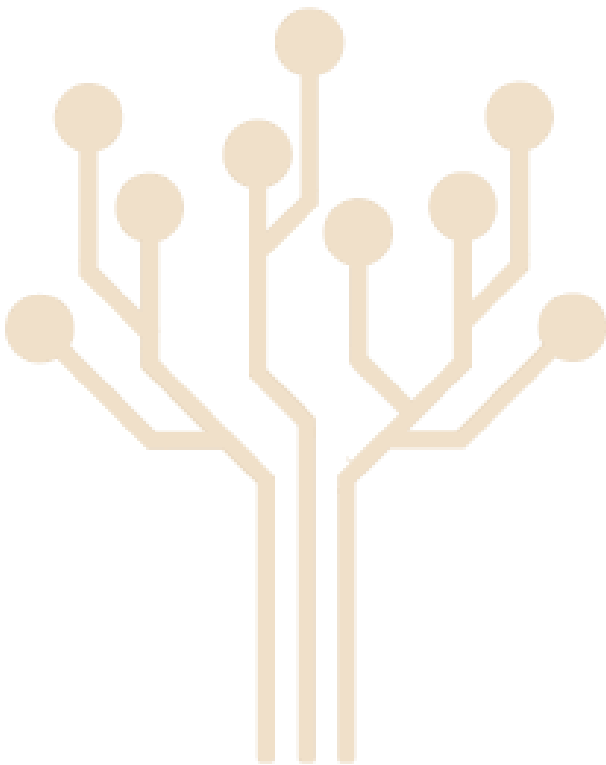
Slika 4. (a) Broj žena i muškaraca na vodećim položajima; (b) Broj žena i muškaraca među članovima Fakultetskog vijeća



Najbolji prikaz ravnopravnosti spolova na GFV-u se očituje u strukturi zaposlenika na vodećim pozicijama (Slika 4a), gdje je u odnosu na 2017. godinu uočljiv trend povećanja broja žena na vodećim položajima (članovi Uprave, predstojnici Zavoda). U Upravi fakulteta trenutno se nalaze 2 žene i 2 muškaraca, što je savršeno uravnoteženo. Istovremeno je vidljiv trend porasta broja žena među zaposlenicima koji su članovi Fakultetskog vijeća (Slika 4b), što je također posljedica provedbe neformalnog plana ravnopravnosti spolova unazad 5 godina.

GFV pod jednakim uvjetima nudi bolje prilike studentima za ulazak na tržište rada kroz mogućnost uključivanja u sve fakultetske aktivnosti bez diskriminacije, podrazumijeva sudjelovanje svih osoba bez obzira na dob, spol, nacionalnost, vjeru i slično, što je jasno vidljivo i u strukturi zaposlenika i studenata GFV-a. Temeljem trenutnoga stanja, predstojnice zavoda i voditeljice projekta su većinom žene, dok je voditeljstvo laboratorija i koordinacija uloga u stručnim projektima uglavnom na strani muškaraca. U pojedinim aspektima djelovanja fakulteta uočen je smanjen interes muških zaposlenika, kao i smanjenje broja muških studenata što je za pretpostaviti i svojevrsna posljedica demografske strukture RH.

U smislu navedenih podataka, prepoznamo sitne manjkavosti sustava i potrebe za očuvanjem dobrih praksi u smislu rodne ravnopravnosti i donosimo potrebne mjere.

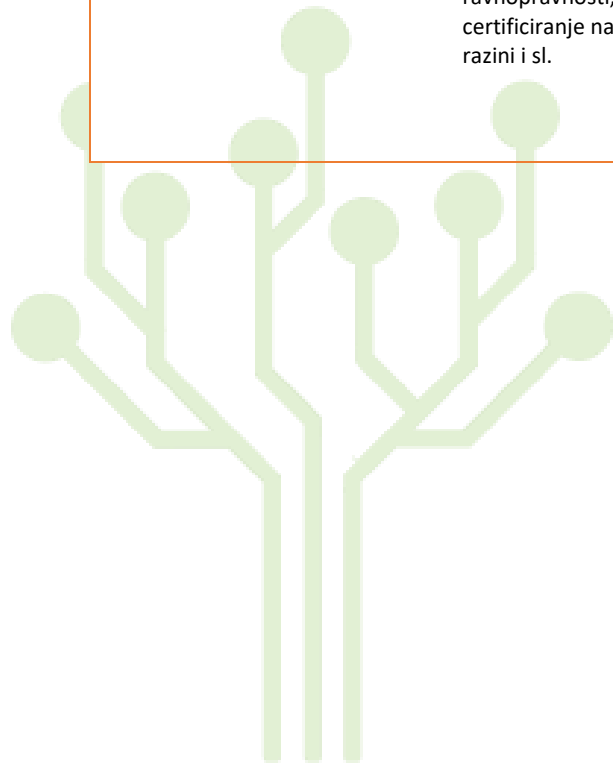




2. STRATEŠKA PODRUČJA PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI GFV-a

2.1 INSTITUCIJSKI SUSTAV RODNE RAVNOPRAVNOSTI

CILJ Što želimo postići?	POKAZATELJ Koji je pokazatelj uspjeha?	MJERE Kako ćemo postići cilj?	PROVEDBA MJERA Tko provodi?	ODGOVORNA TIJELA Tko je odgovoran?
1. Postati prepoznatljivi u promociji i provedbi politika rodne ravnopravnosti na fakultetima / u sustavu znanosti i visokog obrazovanja	Pozicioniranje u nacionalnom i internacionalnom okruženju temeljem pokazatelja rodne ravnopravnosti: pozicioniranje na sustavima rangiranja rodne ravnopravnosti, certificiranje na europskoj razini i sl.	<ul style="list-style-type: none">• Usklađivanje internih propisa s ciljem provedbe Plana rodne ravnopravnosti (GEP-GFV)• Imenovanje tijela na Fakultetu koje je odgovorno za provedbu GEP-GFV: Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Uvođenje postupaka kontinuiranog institucijskog istraživanja i prikupljanja relevantnih podataka o rodnoj ravnopravnosti za potrebe međunarodnih sustava rangiranja i izvješćivanja• Povezivanje s dionicima civilnog društva i drugim javnim i privatnim organizacijama s ciljem promicanja i provedbe GEP-GFV-a	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekani• tajnik• Fakultetsko vijeće• Ured za međunarodnu suradnju	<ul style="list-style-type: none">• dekan• Fakultetsko vijeće





PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI
GEOTEHNIČKOGA FAKULTETA
2022. – 2027.

CILJ Što želimo postići?	POKAZATELJ Koji je pokazatelj uspjeha?	MJERE Kako ćemo postići cilj?	PROVEDBA MJERA Tko provodi?	ODGOVORNA TIJELA Tko je odgovoran?
2. Izgraditi institucijski i organizacijski sustav rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi	Kontinuirani napredak i/ili održavanje povoljnog stanja rodne ravnopravnosti u svim područjima rada	<ul style="list-style-type: none">• Uvođenje postupka godišnjeg kvalitativnog izvješćivanja zaposlenika o provedbi GEP-GFV-a u okviru izvješća predsjednika Povjerenstva za rodnu ravnopravnost• Izrađivanje godišnjih izvješća i akcijskih planova utemeljenih na analizi podataka• Sustavno praćenje provedbe Plana rodne ravnopravnosti i pratećih akcijskih planova te analiza stanja po završetku strateškog ciklusa• Primjenjivanje rodno osjetljivog jezika i vizualnih prikaza u dokumentima• Po potrebi, uključivanje u rad europskih tijela i platformi, kao i profesionalnih asocijacija, radi unaprjeđenja aktivnosti i vidljivosti; te organizacija edukacija za zaposlenike• Unaprjeđenje javnih izlaganja i organizacije promidžbenih aktivnosti s ciljem obilježavanja i promicanja rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi (mrežna stranica, društvene mreže i sl.)	<ul style="list-style-type: none">• Ured za međunarodnu suradnju• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Radna skupina za promidžbu	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekani• Fakultetsko vijeće
3. Očuvati sustav zapošljavanja i napredovanja osjetljiv na rodnu ravnopravnost	Uspostavljanje ravnopravne rodne zastupljenosti u fakultetskim tijelima, novozaposlenog nastavnog i nenastavnog osoblja te prilikom napredovanja	<ul style="list-style-type: none">• Uvažavanje rodne raznolikosti prilikom imenovanja članica/članova izbornih povjerenstava• Poštivanje rodne neutralnosti u postupcima zapošljavanja i napredovanja izrijeком u objavi natječaja• Nadziranje provedbe postupaka zapošljavanja i napredovanja kroz analizu podataka te predlaganje planova aktivnosti za daljnje unaprjeđenje postupaka uklanjanja rodne neravnopravnosti	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Tajništvo	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekani• Fakultetsko vijeće



PLAN RODNE RAVNOPRavnOSTI
GEOTEHNIČKOGA FAKULTETA
2022. – 2027.

CILJ Što želimo postići?	POKAZATELJ Koji je pokazatelj uspjeha?	MJERE Kako ćemo postići cilj?	PROVEDBA MJERA Tko provodi?	ODGOVORNA TIJELA Tko je odgovoran?
4. Otkloniti rodno utemeljene stereotipe, predrasude te prakse koje potiču rodno neravnopravnost	Ravnopravna rodna zastupljenost u tijelima u kojima se donose odluke	<ul style="list-style-type: none">• Unaprjeđivanje zastupljenost žena na vodećim pozicijama i održavanje stanja uravnotežene rodne zastupljenosti• Promoviranje dobre prakse i role-model načela za žene: primjerice, predstavljanjem iznimnog rada žena za Fakultetu, ukazivanjem na posljedice epistemičke nepravde i sl.• Ponuda edukacijskih programa/radionica s ciljem: (i) povećanja vidljivosti primjera dobre prakse na institucijama visokog obrazovanja, (ii) osnaživanja i podizanja samopouzdanosti rodno podzastupljenih skupina te (iii) razvoja pregovaračkih i upravljačkih vještina kojima se može unaprijediti rodna ravnopravnost	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Radna skupina za promidžbu• Etičko povjerenstvo	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekani• Fakultetsko vijeće
5. Očuvati zadovoljstvo studenata i zaposlenika rodnom ravnopravnosti na Fakultetu	Očuvanje zadovoljstva stanjem rodne ravnopravnosti i/ili održavanje povoljnog stanja	<ul style="list-style-type: none">• Uvođenje pitanja koje se odnose na zadovoljstvo stanjem i praksama rodne ravnopravnosti na Fakultetu u redovita ispitivanja zadovoljstva studenata• Predlaganje Fakultetskom vijeću mjera i akcijskih planova za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Studentski zbor GFV	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekani• Fakultetsko vijeće



2.2 RODNA RAVNOPRAVNOST U ZNANSTVENOM ISTRAŽIVANJU I STRUČNOM RADU

CILJ Što želimo postići?	POKAZATELJ Koji je pokazatelj uspjeha?	MJERE Kako ćemo postići cilj?	PROVEDBA MJERA Tko provodi?	ODGOVORNA TIJELA Tko je odgovoran?
1. Povećati rodnu ravnopravnost u podršci znanstvenom i stručnom radu	Povećanje broja žena koje objavljuju Q1/Q2 kategorije koje su voditeljice znanstvenih i stručnih projekata	<ul style="list-style-type: none">• Praćenje i analiza po spolu razvrstanih podataka o istraživanjima: financiranje, publikacije članaka (Scopus, WoS), knjiga i uredničkih knjiga, udio voditeljica i suradnika na sveučilišnim, nacionalnim i EU kompetitivnim istraživačkim projektima, udio žena u stručnim poslovima, broj žena s prijavom patenata i dr.• Predlaganje planova akcije radi unaprjeđenja rodne ravnopravnosti u istraživanju (primjerice, posebne nagrade znanstvenicama u zastupljenim područjima, osiguravanje adekvatne podrške mladim znanstvenicama tijekom trudnoće i/ ili ranog majčinstva, osiguravanje podrške međunarodnoj mobilnosti žena i sl.).• Uključivanje elementa roditeljnog i roditeljskog dopusta i majčinstva u evaluacijske postupke istraživačkog rada kako bi se spriječile negativne posljedice majčinstva• Uvažavanje rodne raznolikosti prilikom predlaganja članica/članova u evaluacijskih tijela za istraživačke projekte u znanosti (npr. paneli vrednovanja i sl.)• Izrada protokola/smjernica za uključivanje rodne dimenzije u istraživanja	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Odbor za znanost• Odbor za poslijediplomske studije• Ured za međunarodnu suradnju	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Odbor za znanost• Odbor za poslijediplomske studije• Ured za međunarodnu suradnju



PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI
GEOTEHNIČKOGA FAKULTETA
2022. – 2027.

CILJ Što želimo postići?	POKAZATELJ Koji je pokazatelj uspjeha?	MJERE Kako ćemo postići cilj?	PROVEDBA MJERA Tko provodi?	ODGOVORNA TIJELA Tko je odgovoran?
2. Povećati znanstveni utjecaj žena	Kontinuirani napredak i/ili održavanje povoljnog stanja rodne ravnopravnosti u znanstveno-istraživačkim projektima te na voditeljskim pozicijama	<ul style="list-style-type: none">• Promocija i provođenje kampanja koje čine vidljivijim postignuća znanstvenica i doprinos žena u istraživačkim timovima• Promocija i provođenje kampanja koje čine vidljivijim doprinos rodne raznolikosti istraživačkih timova kvaliteti istraživanja• Prema potrebi, provođenje edukacija/radionica o razvoju karijera (diplomski i doktorski studiji) koje uključuju osnaživanje u području istraživanja skladu s ciljevima rodne ravnopravnosti• Izrađivanje i promoviranje profila žena s uspješnim karijerama	<ul style="list-style-type: none">• Ured za međunarodnu suradnju• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Odbor za znanost• Odbor za poslijediplomske studije• Radna skupina za promidžbu	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekan za znanstveni rad i međunarodnu suradnju
3. Održati zastupljenost žena u STEM području	Očuvanje ravnopravne rodne zastupljenosti u STEM području	<ul style="list-style-type: none">• Provođenje popularizacijskih, motivacijskih i aktivnosti prepoznavanja, podrške i promocije zastupljenosti žena u području inženjerstva okoliša• Organizacija edukacija i motiviranje učenica, studentica i doktorandica u područjima u kojima su žene podzastupljene: digitalne tehnologije, programiranje, inovacijski inkubatori (start-up), energetika, zelene tehnologije, klimatske promjene i sl.• Poticanje žena u prijavama istraživačkih projekta kroz Fond za razvoj	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Tajništvo• Radna skupina za promidžbu• Voditelji projekata	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekani• Fakultetsko vijeće
4. Povećati zastupljenost muškaraca u popularizacijskim događajima	Ravnopravna rodna zastupljenost u provedbi promidžbenih aktivnosti	<ul style="list-style-type: none">• Detektiranje i analiziranje razloga rodne podzastupljenosti muškaraca te otklanjanje prepreka većem uključivanju muškaraca u popularizacijskim događajima i provedbi edukacijskih radionica i demonstracijskih pokusa• Poticanje muškaraca u prijavama popularizacijskih događaja i organizaciji tribina i radionica na Fakultetu	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Radna skupina za promidžbu	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekani• Fakultetsko vijeće



2.3 RODNA RAVNOPRAVNOST U UČENJU I POUČAVANJU

CILJ Što želimo postići?	POKAZATELJ Koji je pokazatelj uspjeha?	MJERE Kako ćemo postići cilj?	PROVEDBA MJERA Tko provodi?	ODGOVORNA TIJELA Tko je odgovoran?
1. Integrirati rodnu perspektivu u studijske programe	<ul style="list-style-type: none">• Povećanje broja priznatih ECTS bodova postignutih u okviru studijskih programa koji integriraju teme rodne ravnopravnosti temeljem horizontalne mobilnosti ili međunarodne razmjene• Povećanje broja akademskih mobilnosti koji imaju svrhu usavršavanja u području rodne ravnopravnosti	<ul style="list-style-type: none">• Prema potrebi, izrada smjernica za provedu programa mobilnosti s ciljem integracije teme rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi u kurikulumu, izvedbu nastave i metode poučavanja• Osiguravanje prepoznavanja i valoriziranja završene edukacije i usavršavanja na temu rodne perspektive za studente, nastavno i nenastavno osoblje	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• ECTS koordinador• Odbor za nastavu• Ured za međunarodnu suradnju	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekan za nastavu• Fakultetsko vijeće
2. Integrirati rodnu Perspektivu u programe cjeloživotnog učenja	Povećanje transfera znanja u području rodne ravnopravnosti kroz edukacijske programe za zajednicu	Prilježivanje edukacijskih programa (tailor-made ili programa cjeloživotnog učenja) na temu rodne ravnopravnosti u STEM području inženjerstva okoliša za ravnatelje i nastavnike u predškolskim institucijama, osnovnim i srednjim školama, te širu populaciju	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Radna skupina za promidžbu• Voditelji projekata	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekani
3. Educirati o posljedicama rodno/spolno uvjetovanog nasilja u cjelini, te akademski neprihvatljivih oblika ponašanja	Povećanje broja edukacija i edukacijskog materijala na temu rodno/ spolno uvjetovanog nasilja i akademski neprihvatljivih oblika ponašanja	<ul style="list-style-type: none">• Prilježivanje i izvođenje edukacijskih programa na temu rodne ravnopravnosti za zaposlenike i studente• Organizacija radionica na temu akademski neprihvatljivih oblika ponašanja (npr. mobbing, bullying...) u suradnji sa službama SuZG	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Tajništvo• Radna skupina za promidžbu• Etičko povjerenstvo	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekani



2.4 USKLAĐIVANJE OSOBNOG ŽIVOTA, NASTAVNIH I POSLOVNIH OBVEZA

CILJ Što želimo postići?	POKAZATELJ Koji je pokazatelj uspjeha?	MJERE Kako ćemo postići cilj?	PROVEDBA MJERA Tko provodi?	ODGOVORNA TIJELA Tko je odgovoran?
1. Okruženje koje omogućuje zaposlenicima i studentima usklađivanje nastavnih/poslovnih i životnih obveza i odgovornosti	Povećanje indeksa zadovoljstva zaposlenika i studenata u uvjetima radnog okruženja	<ul style="list-style-type: none">Ispitivanje izvodljivosti sustava podrške za usluge kojima se povećava kvaliteta života i rada (primjerice, dječji vrtić na Fakultetu, sufinanciranje skrbi o djeci i starijim članovima kućanstva, organizacija ljetnih kampova i sadržaja za djecu u terminima ljetnih škola ili znanstvenih skupova i sl.)Izrada akta o potpori sastavnica djelatnicima koji su roditelji djece predškolske dobi i nižih razreda osnovne škole, djelatnicima s članovima obitelji s posebnim potrebama i onima koji skrbe o starijim članovima obiteljiProcjena potreba i unaprjeđenje mjera usmjerenih za osiguravanje ravnopravnog položaja studentica i studenata s djecomOsiguravanje prostora za kratkotrajne boravke djece zaposlenika i studenata (igraonice, kutke za rad mlađe djece i sl.)Osiguravanje potrebnih podataka i potpore za muškarce koji koriste roditeljni i/ili roditeljski dopustUvođenje transparentnog sustava nagrađivanja i napredovanja za nenastavno osoblje uključenih u gore navedene mehanizme potporePraćenje i analiza poduzetničkih namjera studenata i studentica te doktoranada i doktorandica i osiguravanje podrške u poduzetničkim pothvatima	<ul style="list-style-type: none">Povjerenstvo za rodnu ravnopravnostTajništvoStudentska i poslijediplomska referadaPovjerenstvo za upravljanje kvalitetom	<ul style="list-style-type: none">dekanprodekanipredstojnici zavodatajniksindikalni povjerenik



PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI
GEOTEHNIČKOGA FAKULTETA
2022. – 2027.

CILJ Što želimo postići?	POKAZATELJ Koji je pokazatelj uspjeha?	MJERE Kako ćemo postići cilj?	PROVEDBA MJERA Tko provodi?	ODGOVORNA TIJELA Tko je odgovoran?
2. Očuvanje vrijednosti na Fakultetu kao sigurnom mjestu, slobodnom od spolnog uznemiravanja i diskriminacije	Povećanje dobrih praksi njegovanja otvorene riječi i reduciranje slučajeva spolnog i rodnog uznemiravanja i diskriminacije	<ul style="list-style-type: none">• Donošenje posebne politike/priopćenja vezanih uz nultu toleranciju prema svim oblicima spolnog uznemiravanja• Uvođenje posebnog protokola/smjernica za prevenciju i postupanja u slučajevima spolnog uznemiravanja i nasilja te sprječavanja sekundarne viktimizacije• Osiguravanje psihološke podrške za žrtve spolnog uznemiravanja• Izrađivanje edukacijskog programa/materijala s ciljem podizanja svijesti o predrasudama te sprječavanja seksističkog govora i govora mržnje• Organizacija radionica na temu akademski neprihvatljivih oblika ponašanja (npr. mobbing, bullying...) u suradnji sa službama SuZG	<ul style="list-style-type: none">• Odbor za rodnu ravnopravnost• Tajništvo• Radna skupina za promidžbu• Etičko povjerenstvo• Povjerenstvo za upravljanje kvalitetom	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekani• predstojnici zavoda• tajnik
3. Osigurati podršku praksama različitosti i inkluzivnosti neovisno o rodnom identitetu i seksualnoj orijentaciji	Razvijanje novih institucijskih politika i praksi osnaživanja rodne različitosti i uključivosti	<ul style="list-style-type: none">• Donošenje posebne politike/priopćenja vezano uz nultu toleranciju prema svim oblicima diskriminacije temeljem rodne orijentacije/identifikacije• Održavanje sustava podrške za zaposlenike i studente neovisno o rodnoj orijentaciji/identifikaciji• Organizacija radionica na temu akademski neprihvatljivih oblika ponašanja (npr. mobbing, bullying...) u suradnji sa službama SuZG	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za rodnu ravnopravnost• Tajništvo• Radna skupina za promidžbu• Etičko povjerenstvo• Povjerenstvo za upravljanje kvalitetom	<ul style="list-style-type: none">• dekan• prodekani• predstojnici zavoda• tajnik