



RGNF

Sveučilište u Zagrebu
Rudarsko-geološko-naftni fakultet
HR-10002 Zagreb
Pierottijeva 6, p. p. 390

KLASA: 640-01/25-01/27
URBROJ:251-70-10-25-2
Zagreb, 21.03.2025.



Temeljem članka 17., točka 1., Statuta Sveučilište u Zagrebu Rudarsko-geološko-naftnog fakulteta, Fakultetsko vijeće je na svojoj 5. redovitoj sjednici u ak. god. 2024./2025., održanoj dana 21. ožujka 2025. godine, donijelo

ODLUKU

o prihvaćanju **Izvešća o ostvarenim rezultatima Akcijskog plana o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti za 2024. godini.**



Dekan:

[Signature]
Izv. prof. dr. sc. Vladislav Brkić

Dostaviti:

1. Izv. prof. dr. sc. Antonia Jaguljnjak Lazarević
2. Josipa Radović/SUK
3. Arhiva spisa
4. Arhiva FV-a

Izvješće o ostvarenim rezultatima Akcijskog plana o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti za 2024. godinu

Fakultetsko vijeće RGNF-a elektroničkim glasanjem donijelo je 27. svibnja 2021. Odluku o imenovanju povjerenstva za izradu i provedbu Akcijskog plana o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti u sastavu:

1. Dr. sc. Antonia Jaguljnjak Lazarević, izv. prof. – predsjednica povjerenstva
2. Dr. sc. Iva Kolenković Močilac, doc.
3. Dr. sc. Želimir Veinović, izv. prof.

Povjerenstvo je do sada izradilo dva Akcijska plana o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti za razdoblja prosinac 2021. – prosinac 2023. i 2024. - 2026. koji u usvojeni od strane Fakultetskog vijeća RGN fakulteta 21. 12. 2021. i 19. 12. 2023. Također, povjerenstvo je podnijelo Izvješće o ostvarenim rezultatima Akcijskog plana za razdoblje 12. 2021. – 12. 2023. koje usvojeno na sjednici FV-a RGN fakulteta 22. ožujka 2024.

Isto povjerenstvo pripremiло je izvješće za 2024. godinu.

Podaci korišteni u izvještaju dobiveni su od strane Dekanata.

Prema Zakonu o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (NN 119/2022. od 14. 10. 2022.) nastavnici na RGNF-u zaposleni su na znanstveno-nastavna radna mjesta: docent, izvanredni profesor, redoviti profesor i redoviti profesor u trajnom izboru te nastavna radna mjesta: predavač i viši predavač. U pripremi i izvođenju nastave uz nastavnike sudjeluju zaposlenici na suradničkim radnim mjestima asistenta i višeg asistenta.

Naziv *nastavno osoblje* koristi će se kao objedinjeni pojam za zaposlenike na znanstveno-nastavnim, nastavnim i suradničkim radnim mjestima. Za zaposlenike na ostalim radnim mjestima koristit će se naziv *nenastavno osoblje*.

Novim Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (NN 119/2022. od 14. 10. 2022.) propisano je provođenje javnog natječaja za radna mjesta asistenta, višeg asistenta i docenta. Izbori na viša znanstveno-nastavna radna mjesta (napredovanja) i reizbori provode bez raspisivanja javnog natječaja.

Uvod

Imenovano povjerenstvo je tijekom cijelog razdoblja provođenja oba Akcijska plana bilo u ulozi aktivnih članova radni tijela RGNF-a: Fakultetskog vijeća, zavodskih vijeća, različitih odbora, povjerenstava te drugih organizacijskih jedinica i radnih skupina te je aktivno sudjelovalo u praćenju provođenja Akcijskog plana.

S obzirom da je Akcijskim planom predviđeno godišnje Izvješće o ostvarenim rezultatima, članovi povjerenstva su u suradnji s upravom fakulteta, voditeljima ustrojstvenih jedinica i različitih ureda, proveli brojne konzultacije te prikupili podatke temeljem kojih je izrađeno ovo izvješće.

Izvješće sadrži analize provedbe Akcijskog plana prema Akcijama te zasebna pod-izvješća i pojašnjenja navedena nakon svake pojedine akcije. Za analize u kojima je bilo potrebno provesti numeričku obradu podataka, kao dio pod izvješća dani su grafički prikazi i tablice s obrađenim podacima.

Izvješće u cijelosti predstavlja prikaz analize provedbe Akcijskog plana sa zaključcima u vezi pojedinih akcija.

U nastavku je dan pregled akcija i ostvarenih ciljeva po grupama.

1. Kriteriji pri zapošljavanju

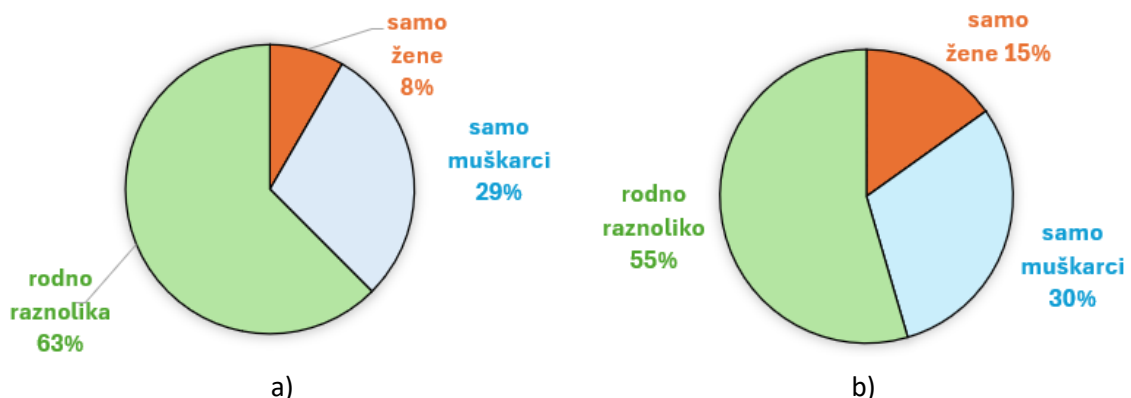
Akcija 1.1

Pri formiranju povjerenstva za evaluaciju prijava i odabir zaposlenika treba voditi računa da sastavom bude uključivo i spolno/rodno raznoliko.

U **Tablici 1.** i na **Slici 1.** prikazani su podaci o rodnom sastavu povjerenstava koja su imenovana za provođenje postupaka izbora, reizbora i zapošljavanja za nastavno te zapošljavanja za nenastavno osoblje. S obzirom da su sva povjerenstva imala tri člana, rodno raznolikim povjerenstvom smatralo se svako ono koje ima barem jednog člana drugog spola, odnosno roda.

Tablica 1. Sastavi povjerenstava

	Povjerenstva		
	Rodno raznolika	Samo žene	Samo muškarci
Nastavno osoblje	15	2	7
Nenastavno osoblje	3	3	3
Ukupno	18	5	10



Slika 1. Raspodjela povjerenstava prema rodnom sastavu za: a) nastavno osoblje, b) ukupno

Rodna raznolikost članova kod nastavnog osoblja postignuta je u gotovo dvije trećine imenovanih povjerenstava, dok je kod nenastavnog osoblja to postignuto u svega trećini povjerenstava.

Treba napomenuti da je znanstveno zvanje članova stručnih povjerenstava za nastavno osoblje propisano Zakonom o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (NN 119/2022. od 14. 10. 2022.) odnosno Pravilnikom o izboru u znanstvena zvanja (NN 28/17, 72/19, 21/21 i 111/22) u smislu zahtijevanog znanstvenog područja i polja (a kod izbora na radno mjesto docenta i znanstvene grane) čime je izbor članova bitno ograničen.

Na formiranje povjerenstava za nenastavno osoblje veliki utjecaj ima udio muškaraca i žena u ustrojstvenoj jedinici koja zapošljava. S obzirom da je za ustrojstvene jedinice nenastavnog osoblja karakteristična izrazita rodna polarizacija, dobiveni sastavi povjerenstava nisu neočekivani i predstavljaju dobar rezultat.

Akcija 1.2

Na radno mjesto se izabire najkvalificiraniji kandidat. Spol/rod nije kriterij za izbor, ali u slučaju da više kandidata ima jednake kvalifikacije, odabire se kandidat koji će pridonijeti spolnoj/rodnoj ravnoteži u radnoj sredini.

U promatranom razdoblju obavljeno je 24 izbora na više radno mjesto bilo je , reizbora i zapošljavanja nastavnog osoblje pri čemu je izabrano čak 2,43 puta više žena nego muškaraca, **Tablica 2. i Slika 2.**

Ako promatramo odvojeno izbore za koje je potrebno raspisati javni natječaj od onih za koje to nije, rezultati su sljedeći:

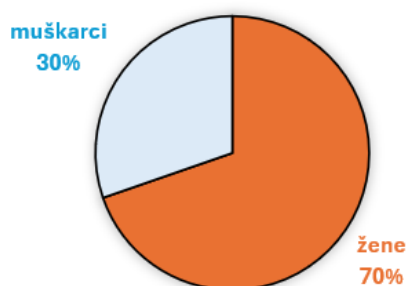
- Raspisano je 15 natječaja za radna mjesta asistenta, višeg asistent i docenta na koje javilo 27 muških i 23 ženska kandidata. Zaposleno je 11 žena i 4 muškarca.
- U 9 napredovanju i reizbori bilo je 6 žena i 3 muškarca.

Za nenastavno osoblje raspisano je 9 natječaja: 4 za suradnika na projektu, po 1 natječaj za tehničara i kućnog majstora te 4 natječaja za administrativne poslove. Prijavilo se 13 muških i 37 ženskih kandidata. Primljeno je 2 puta više žena nego muškaraca pri čemu radna mjesta na koja su zaposleni potvrđuju muško-ženske stereotipe pri podjeli posla.

Na **Slici 2.** prikazan je udio žena i muškaraca u ukupnom broju izbora, reizbora i zapošljavanja tijekom 2024.

Tablica 2. Izabrani kandidati

	Žene	Muškarci
Nastavno osoblje	17	7
Nenastavno osoblje	6	3
Ukupno	23	10



Slika 2. Udio žena i muškaraca pri izboru, reizboru i zapošljavanju na nastavna i nenastavna radna mjesta

2. Praćenje napredovanja

Akcija 2.1

Redovito prikupljanje i analiza spolno/rodno razvrstanih kvalitativnih i kvantitativnih podataka o reizboru i izboru na više radno mjesto te analiza čimbenika koji dovode do spolne/rodne neravnopravnosti pri izboru na više radno mjesto.

Tijekom 2024. napredovalo je 7 zaposlenika na znanstveno-nastavnim radnim mjestima: četiri žene i tri muškaraca. Reizbor su prošle dvije nastavnice.

Natječaj za znanstveno-nastavno radno mjesto docenta raspisani su 6 puta. Zaposlene su 4 docentice i 2 docenta. S obzirom da je 5 kandidata (3 docentice i 2 docenta) prethodno radilo na RGNF-u njihov izbor možemo okarakterizirati i napredovanjem.

Ukupno, izbor na više znanstveno-nastavno radno mjesto kao i ulazak u sustav znanosti i visokog obrazovanja izborom na radno mjesto docenta ostvarilo je 13 zaposlenika pri čemu je bilo 60 % više žena, **Tablica 3.** i **Slika 3.**

Akcija 2.2

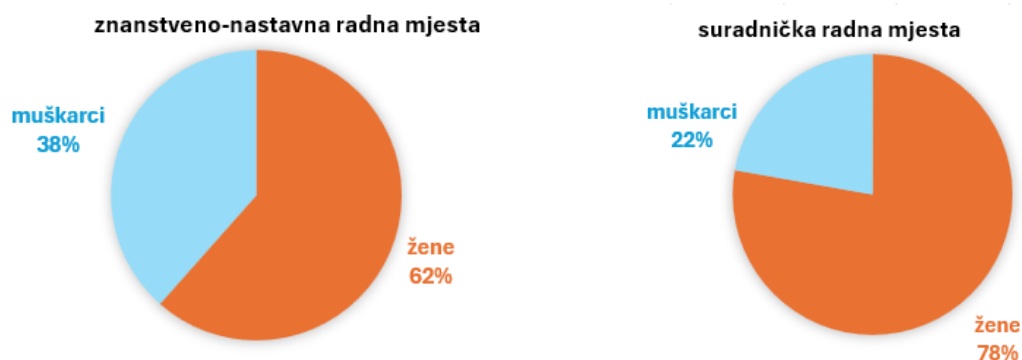
Sustavno praćenje dinamike napredovanja zaposlenika na radnim mjestima asistenta i višeg asistenta te doktoranada na projektima u svrhu identifikacije eventualne neravnoteže s obzirom na rod/spol zaposlenika i donošenje smjernica za postizanje ravnoteže.

Za suradničko radno mjesto asistenta raspisano je šest natječajna na kojima su zaposlene samo žene. *Trebalo napomenuti da je su samo dvije asistentice zaposlene na radnim mjestima unutar zavoda dok je preostalih četiri zaposlene u okviru znanstvenih projekata. Za usporedbu, u razdoblju prethodnog izvješća (12. 2021. – 12. 2023.) na zavodima su zaposlene tri asistenta i niti jedna asistentica.

Natječaj za izbor na suradničko radno mjesto višeg asistenta proveden je tri puta. Zaposlena je jedna žena i dva muškarca. S obzirom da su izabrani kandidati prije radili kao asistenti na RGNF-u ove izbore možemo okarakterizirati i kao napredovanje.

Ukupno, na suradnička radna mjesta zaposleno je 9 kandidata, 7 žena i 2 muškarca, **Tablica 3.** i **Slika 3.**

Slika 3. Udio žena i muškaraca pri zapošljavanju i napredovanju



Tablica 3. Raspodjela izbora, reizbora i zapošljavanja na znanstveno-nastavna, suradnička i nastavna radna mjesta

Znanstveno-nastavna radna mjesta					
Izbor u docenta/icu		Napredovanja		Reizbori	
ž	m	ž	m	ž	m
4	2	4	3	1	0
Suradnička radna mjesta					
Asistent/ica		Viši/a asistent/ica			
ž	m	ž	m		
6*	0	1	2		
Nastavna radna mjesta					
Predavač/ica		Viša predavačica-reizbor			
Nije bilo izbora na radno mjesto		ž	m		
		1	0		

Akcija 2.3

Pratit će se i analizirati zastupljenost zaposlenika i zaposlenica na znanstveno nastavnim radnim mjestima u vođenju projekata, financiranju istraživanja, publiciranju članaka i knjiga, prijavi patenata, gostovanju na stranim sveučilištima te predlagati će se postupci za uklanjanje spolne/rodne neravnopravnosti

Od ukupno 17 projekata, 7 projekata vode žene (4 voditeljice), a 10 muškarci (6 voditelja).

U promatranom razdoblju prosječan broj publiciranih znanstvenih radova u časopisima (koji pripadaju bibliografsko-citatnoj bazi WoSCC) po zaposlenici iznosi 1,3, a po zaposleniku 1,8.

Objavljene su dvije sveučilišne publikacije (priručnik i zbirka zadataka) čije su autorice žene.

Tijekom 2024. nije bilo prijavljenih patenata i usavršavanja/gostovanja dužih od tri mjeseca na inozemnim sveučilištima ili znanstvenim institucijama.

3. Sprječavanje spolne/rodne diskriminacije na studiju/radnom mjestu i protokol ponašanja u slučaju pritužbi

Akcija 3.1

Na Uvodnome satu dekan/ica daje osvrt i na pitanje spolne/rodne ravnopravnosti uz naglasak nulte tolerancije prema neprihvatljivim oblicima ponašanja – spolne/rodne diskriminacije.

Jednako tako, pri zapošljavanju, voditelj ustrojstvene jedinice novom zaposleniku skreće pažnju na Etički kodeks Sveučilišta u Zagrebu i osnovna načela propisana rečenim kodeksom, te upozorava na netoleriranje spolnog uznemiravanja i diskriminacije na temelju spola u radnoj sredini.

Na Uvodnom satu za bruoše Rudarsko-geološko-naftnog fakulteta koji je održan 23. rujna 2024. godine, bruošice i bruoši upoznati su s njihovim pravima i obvezama tijekom studija. Također, već tradicionalno Uprava fakulteta se osvrnula i na pitanje prava na sigurnost te naglasila da se neće tolerirati nijedan oblik diskriminacije, uključujući one na spolnoj i rodnoj osnovi te da svaki takav slučaj treba biti prijavljen. Studenti su također obaviješteni o mogućnosti traženja pomoći putem Ureda za savjetovanje, podršku studentima i organizaciju stručne prakse, kao i o zaštiti koju mogu zatražiti od Studentskog zbora RGNF-a ili studentske pravobraniteljice.

Svi novozaposleni u Dekanatu Fakulteta i na zavodima upoznati su s time da sigurno radno okruženje, uključujući zaštitu od rodno i spolno uvjetovanog nasilja, predstavlja sastavni dio sigurnosti na radu koju je poslodavac (Fakultet) dužan osigurati. Upoznavanje s relevantnim propisima obvezno je za sve novozaposlene, što potvrđuje i Izjava o upoznavanju s propisima rada, organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Međutim, u toj izjavi ne navodi se izričito dokument u kojem su definirani neprihvatljivi oblici ponašanja (Etički kodeks Sveučilišta) niti dokument koji propisuje postupanje u slučaju takvih ponašanja (Odluka o načinu postupanja i rada Povjerenstva za provođenje postupka zaprimanja prijava za spolno uznemiravanje i diskriminaciju na temelju spola). Ipak, praksa informiranja novozaposlenih ne samo o njihovim obvezama, već i o pravima, uključujući pravo na sigurno radno okruženje, iznimno je važna i korisna te bi je svakako trebalo zadržati i dodatno unaprijediti jasnim navođenjem relevantnih dokumenata.

Akcija 3.2

Provodit će se edukacija i druge aktivnosti s ciljem upoznavanja zaposlenika i studenata s Akcijskim planom, regulativom u vezi s ravnopravnosti spolova i drugim antidiskriminacijskim zakonima, te mehanizmima zaštite od spolne/rodne diskriminacije. Jedan puta godišnje Uprava organizira radionicu/tribinu o prevenciji spolnog uznemiravanja ili o važnosti spolne/rodne ravnopravnosti za studente i zaposlenike.

Tijekom 2024. godine nije održana radionica/tribina/predavanje na temu prevencije spolnog uznemiravanja ili o važnosti spolne/rodne ravnopravnosti za studente i zaposlenike. Također, nisu provedene niti edukacije i druge aktivnosti s ciljem upoznavanja zaposlenika i studenata s Akcijskim planom, regulativom u vezi s ravnopravnosti spolova i drugim antidiskriminacijskim zakonima, te mehanizmima zaštite od spolne/rodne diskriminacije.

Razlog neodržavanja spomenutih aktivnosti mogao bi se djelomično pripisati intenzivnom procesu implementacije novih studijskih programa, koji je zahtijevao značajan angažman svih članova Uprave. Povećan opseg posla vezan uz brojne administrativne obveze i organizacijske promjene vjerojatno je doveo do odgađanja ili izostanka edukacija i drugih aktivnosti usmjerenih na pitanja spolne i rodne ravnopravnosti. Unatoč tome, važno je osigurati da ove teme u budućnosti ponovno dođu u fokus kroz sustavno planiranje i integraciju u redovne aktivnosti Fakulteta.

Akcija 3.3

Studenti i djelatnici fakulteta bit će informirani o Međunarodnom danu žena – 8. ožujka, Nacionalnom danu borbe protiv nasilja nad ženama – 22. rujna, Međunarodnom danu muškaraca – 19. studenoga, Međunarodnom danu borbe protiv nasilja nad ženama – 25. studenoga, Međunarodnom danu borbe protiv homofobije i transfobije – 17. svibnja, Svjetskom danu poduzetnica, te Europskom danu jednakih plaća, sve sa ciljem osvještavanja postojanja neravnopravnosti i kao poticaj na djelovanje u smjeru postizanja ravnoteže.

Djelatnici Fakulteta su prigodnom elektroničkom poštom informirani o Međunarodnom danu žena 8. ožujka, o Europskom danu jednakih plaća 15. studenog. Elektronička pošta o Europskom danu jednakih plaća naglašava rodni jaz koji nepovoljno utječe na žene kroz nižu zaposlenost, niže plaće i mirovine, veći teret neplaćenog kućanskog rada te otežano usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza. Također, navodi se kako su žene slabije zastupljene u donošenju ekonomskih i javnih odluka te češće rade u slabije plaćenim sektorima. Uz to, često se suočavaju s diskriminacijom i spolnim uznemiravanjem na tržištu rada. Naglašena je važnost poticanja razgovora o nasilju nad ženama kao široko rasprostranjenom problemu koji se javlja u svim slojevima društva, neovisno o dobi, obrazovanju, socioekonomskom ili društvenom statusu. U elektroničkoj pošti za Međunarodni dan borbe protiv nasilja nad ženama stajalo je da se ovaj dan obilježava kako bi se podigla svijest o raširenom nasilju nad ženama, uključujući silovanje, obiteljsko, psihičko, spolno i ekonomsko nasilje. Dan je kratak osvrt na događaj koji je potaknuo odabir datuma – atentat na tri aktivistice iz Dominikanske Republike 1960. godine. Nasilje nad ženama prepoznato je kao kršenje ljudskih prava i oblik diskriminacije, a ekonomsko nasilje, često zanemareno, proizlazi iz nejednakih odnosa moći, poput razlika u plaćama.

Uprava je i u 2024. godini prigodnom elektroničkom poštom obilježila datume koji su medijski prepoznati kao društveno važni. Izostanak poruka o drugim datumima vjerojatno odražava nedovoljnu senzibiliziranost javnosti za teme koje oni ističu, vjerojatno jer su potencijalno kontroverzne ili bi mogle izazvati negativne reakcije.

Akcija 3.4

Promicat će se uporaba spolno/rodno osjetljivog jezika

Na Fakultetu se aktivno promiče upotreba spolno/rodno osjetljivog jezika čime se osigurava inkluzivno okruženje za sve članove zajednice. Koristeći takav jezik, poštuje se različitost i eliminira diskriminacija temeljem spola/roda.

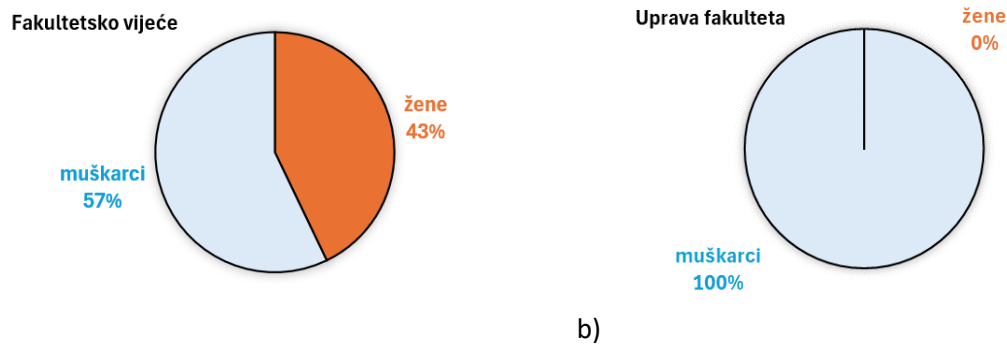
Komunikacija Uprave i zaposlenika, kao i komunikacija s partnerima i javnošću koristi rodno uključive formulacije. To uključuje korištenje neutralnih izraza poput 'osoba', 'osoblje', 'partneri', umjesto pretpostavljenih ili implicitnih spolova.

4. Spolna/rodna ravnopravnost na mjestima voditelja ustrojstvenih jedinica, stručnim i savjetodavnim tijelima te upravi fakulteta

Akcija 4.1

Pri imenovanju članova Uprave i voditelja ustrojstvenih jedinica težit će se spolnoj/rodnoj uravnoteženosti

Fakultetom upravljaju dekan i Fakultetsko vijeće. Fakultetsko vijeće ima 84 članova od čega je 74 članova nastavno osoblje. Omjer muškaraca i žena koji pripadaju nastavnom osoblju je 1,39 odnosno muškaraca je skoro 40% više. U Upravi fakulteta koju čine dekan i prodekani samo su muškarci. Raspodjela žena i muškaraca u Fakultetskom vijeću i Upravi prikazan je na **Slici 4**.



Slika 4. Udio žena i muškaraca u tijelima fakulteta koja donose odluke: a) Fakultetsko vijeće, b) Uprava fakulteta

Nenastavno osoblje ima jednu predstavnicu kojoj je zamjena muškarac. Preostali članovi vijeća su predstavnici studenata – 4 studentice i 5 studenata.

Dekanski kolegij, savjetodavno tijelo dekana, sastavljeno je od 5 muškaraca i 7 žena.

Prema Statutu RGNF-a ustrojstvene jedinice su: zavodi, Centar informacijske potpore, Knjižnica, Tajništvo, Računovodstvo, Certifikacijska tijela i Laboratoriji. Zavodi kao svoju ustrojstvene jedinice mogu osnivati nastavne katedre i praktikume.

Na voditeljskim pozicijama ustrojstvenih jedinica postignuta je ravnoteža jer je imenovano 16 muškaraca i 16 žena.

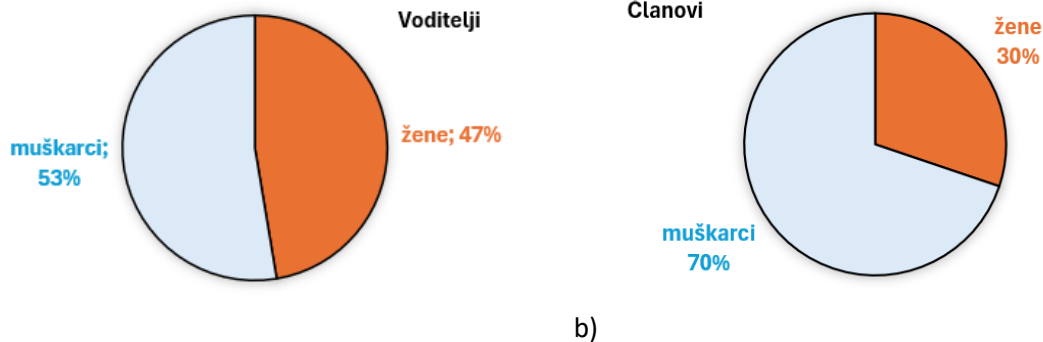
Akcija 4.2

Pri imenovanju članova i voditelja stručnih i savjetodavnih tijela fakulteta težiti će se spolnoj/rodnoj uravnoteženosti

Na RGN fakultetu djeluje 19 stalnih stručnih i savjetodavnih tijela, od čega je 15 odbora i povjerenstava te 4 vijeća studija.

Voditeljske pozicije u odborima, povjerenstvima i vijećima studija podjednako su raspodijeljena između žena i muškaraca: 9 odbora/povjerenstava vode žene, a 10 muškarci (**Slika 5.b**). Pri tome treba napomenuti da neki odbori/povjerenstva imaju propisanu funkciju predsjednika koji moraju biti članovi Uprave ili nekog drugog tijela (predsjednici ustrojstvenih jedinica ili vijeća studija) čime se rodni disbalans može prenijeti i u vođenje odbora odnosno povjerenstava što se u ovom slučaju nije dogodilo.

Udio muškaraca i žena u ukupnom broju članova dan je samo za odbore i povjerenstva s obzirom da se njihovi članovi posebno odabiru i imenuju za razliku od članova vijeća studija u čiji rad su izravno uključeni svi nastavnici i suradnici koji sudjeluju u nastavi. Na žalost, za izvještaj nam je bio dostupan samo dio podataka o rodnom sastavu koji je prikazan na **Slici 5.a**.



Slika 5. Udio muškaraca i žena u povjerenstvima i odborima

5. Promicanje jednakih mogućnosti za razvoj karijere za studentice i studente RGNF-a u djelatnostima za koje se na RGNF-u obrazuju

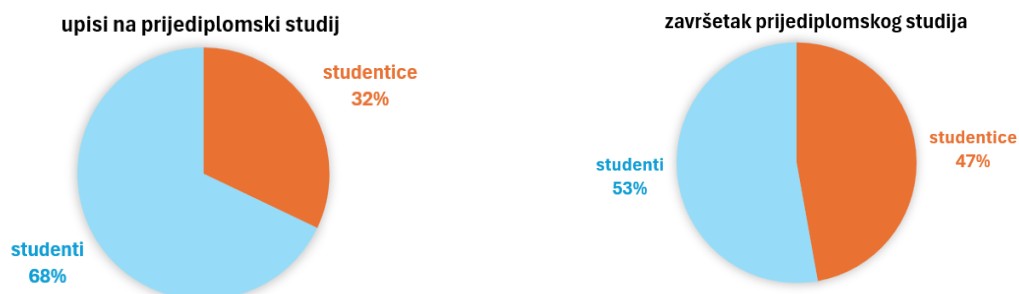
5.1. Pratić će se i analizirati omjer upisanih studentica i studenata, omjer diplomiranih te voditi evidencija o zaposlenju kako bi se pratio omjer studentica i studenata koji su nakon diplome zaposleni u struci.

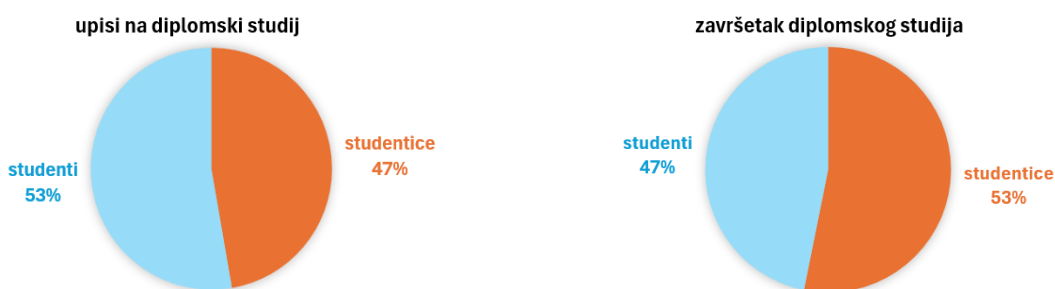
U ak. godini 2024./25. upisano je 2,1 puta više studenata nego studentica na prijediplomski studij, dok je omjer upisanih studenata i studentica na diplomski studij podjednak, **Tablica 4.** i **Slika 6.**

Tijekom 2024. godine na prijediplomskom i diplomskom studiju podjednaki broj studenata i studentica obranilo je završni ispit odnosno diplomski rad, **Tablica 4.** i **Slika 6.**

Tablica 4. Broj upisanih u ak. god. 2024./25. i završenih tijekom 2024.

	Broj upisanih			Broj završenih/diplomiranih		
	Ukupno	Studentice	Studenati	Ukupno	Studentice	Studenati
Prijediplomski	106	34	72	53	25	28
Diplomski	55	26	29	79	42	37





Slika 6. Udio studentica i studenata pri upisu i završetku prijediplomskih i diplomskih studija

5.2. Pri organiziranju prezentacija karijera alumnija vodit će se računa o spolnoj/rodnoj uravnoteženosti

Prezentacija karijera u 2024. nije održana.

Zaključak

Tijekom 2024. godine u sustav znanosti i visokog obrazovanja zabilježen je ulazak četiri docentice i dva docenta, dok su na radna mjesta asistenta izabrane isključivo ženske kandidatkinje, kao suprotnost prethodnoj godini kada su na radna mjesta asistenta zaposleni isključivo muški kandidati. Ovi podaci ukazuju na oscilacije u rodnoj zastupljenosti unutar akademske zajednice, međutim ne bi trebalo donositi zaključke kako su najava nekih promjena u rodnoj strukturi zaposlenika. Potrebno je kontinuirano praćenje i analize kako bi se utvrdilo postoje li kakvi trendovi u opaženim oscilacijama.

Na svim zavodima, kao i na Katedri za zajedničke nastavne predmete redovito su održavane konzultacije voditelja ustrojstvenih jedinica i zaposlenika na suradničkim radnim mjestima (asistenti i viši asistenti). Cilj tih konzultacija bio je praćenje napretka zaposlenika, kao i osiguranje ostvarivanja njihovih profesionalnih razvojnih planova. Tijekom tih sastanaka, koji su se održavali u konstruktivnom i otvorenom okruženju i neformalnom ozračju, nije uočeno niti jedno značajno odstupanje ili problem u radu niti na jednoj od ustrojstvenih jedinica. Zaposlenici su redovito izvještavali o svom napretku i izazovima, a suradnja između voditelja i zaposlenika bila je učinkovita, što je omogućilo pravovremeno uočavanje potencijalnih problema i njihovo rješavanje.

Vezano za napredovanje zaposlenika, tijekom 2024. godine provedena su 24 izbora, reizbora i zapošljavanja za nastavno osoblje pri čemu je izabrano 17 žena i svega 7 muških zaposlenika. Uočava se veliki disbalans u broju izbora, no izbori na viša radna mjesta uvjetovani su ugovornim obvezama zaposlenika i ne bi ih se trebalo povezivati sa spolnom ili rodnom neravnopravnosti. Glede zapošljavanja na nenastavnim radnim mjestima u 2024. godini zaposleno je 9 osoba, pri čemu je broj zaposlenica bio dvostruko veći od broja zaposlenika. Ovaj nesrazmjer odraz je rodne strukture nenastavnog osoblja gdje već desetljećima prevladavaju zaposlenice, što reflektira stanje na tržištu rada za navedene djelatnosti.

Na početku studiranja, studenti su upoznati sa zabranom svakog oblika diskriminacije tijekom studiranja na Fakultetu, uključivo i diskriminaciju na temelju spola i roda, te su informirani o dostupnim izvorima podrške i zaštiti od diskriminacije. Osim toga, novi zaposlenici su upoznati s propisima kojima se jamči sigurnost radne sredine. Djelatnici su elektroničkom poštom informirani o važnim datumima koji promiču ravnopravnost spolova i borbu protiv nasilja nad ženama. Tijekom 2024. godine nije provedena

nijedna radionica, predavanje ili edukacija o prevenciji spolnog uznemiravanja, rodnoj ravnopravnosti ili antidiskriminacijskim zakonima, niti su provedene aktivnosti koje promiču Akcijski plan i mehanizme zaštite. Iako postoje objektivni razlozi za neodržavanje rečenih aktivnosti, Uprava bi trebala pojačati svoj angažman u narednoj godini te organizirati edukacijske aktivnosti s ciljem promicanje uravnoteženog i inkluzivnog radnog okruženja.

Analiza omjera studenata i studentica upisanih na studijske programe RGNF fakulteta pokazuje da je u 2024. Godini na prijediplomski studij upisano približno dvostruko više studenata, njih ukupno 72, u odnosu na značajno manji broj upisanih studentica (svega 34). Omjeri su daleko uravnoteženiji kod upisa na diplomski studij, gdje je omjer studenata i studentica 29 naprema 26. Odnos broja studenata i studentica koji su završili prijediplomske i diplomske studije je približno podjednak. Valja pratiti odnose i u narednim godinama, kako bi se dobila jasnija slika zastupljenosti studentica i studenata na studijskim programima Fakulteta. Razlog za razlike u broju upisanih studentica i studenata odraz su interesa srednjoškolaca za visoko obrazovanje u STEM području, odnosno na tehničkim fakultetima.

Zaključno, prema analizi provedenih aktivnosti i u usporedbi sa prošlom godinom, nije uočena rodna diskriminacija u procesima napredovanja i zapošljavanja. Međutim, potrebni su dodatni naponi kako bi se implementirao Akcijski plan o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti i sve akcije Akcijskog plana postale redovne fakultetske aktivnosti. U skladu s tim preporuča se planiranje i održavanje radionica, predavanja ili edukacija o prevenciji spolnog uznemiravanja, rodnoj ravnopravnosti ili antidiskriminacijskim zakonima, kao i provođenje aktivnosti koje promiču Akcijski plan i mehanizme zaštite.

Zagreb, 17. ožujka 2025.

Dr. sc. Antonia Jaguljnjak Lazarević, izv. prof.

Dr. sc. Iva Kolenković Močilac, doc.

Dr. sc. Želimir Veinović, izv. prof.