



RGNF

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

KLASA: 640-01/21-01/63
URBROJ: 251-70-10-23-7
Zagreb, 19.12.2023.



Temeljem članka 17., stavak 10. Statuta Sveučilišta u Zagrebu Rudarsko-geološko-naftnog fakulteta, a na prijedlog povjerenstva za izradu i provedbu *Akcijskog plana o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti* u sastavu: izv. prof. dr. sc. Antonia Jaguljnjak Lazarević, doc. dr. sc. Iva Kolenković Močilac i izv. prof. dr. sc. Želimir Veinović, Fakultetsko vijeće Rudarsko-geološko-naftnog fakulteta elektroničkim je glasovanjem održanim dana 19.12.2023., donijelo

ODLUKU

Usvaja se ***Akcijski plan o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti za razdoblje 2024. - 2026. g.***

Dekan:
Izv. prof. dr. sc. Vladislav Brkić



Dostaviti:

1. Izv. prof. dr. sc. Antonia Jaguljnjak Lazarević
2. Služba za pravne i kadrovske poslove
3. Josipa Radović
4. Arhiva spisa
5. Arhiva FV-a

Sadržaj:

1. Uvod.....	1
2. Pojmovnik	2
3. Regulatorni akti.....	4
4. Ciljevi akcijskog plana.....	8
6. Preporuke.....	15

1. Uvod

Rodna i spolna ravnopravnost ima važno mjesto u svim politikama Europske komisije (EK) pa tako i u Okvirnom programu za istraživanje i inovacije (Obzor Europa) koji se smatra ključnim instrumentom Europskog istraživačkog prostora. Tri su osnovna cilja koja se žele postići: ravnopravnost spolova u znanstvenim karijerama, ravnopravnost spolova u odlučivanju te integracija rodne dimenzije u sadržaj istraživanja i inovacija.

Prema [She figures 2021 - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#) postoje jaki dokazi da istraživačke i visokoobrazovne institucije još uvijek (re)produciraju društvene vrijednosti koje dovode do rodne diskriminacije odnosno pristranosti. Rodna neravnopravnost u akademskim sredinama može se pratiti kroz horizontalnu i vertikalnu segregaciju: veća zastupljenost žena ili muškaraca u različitim područjima rada i istraživanja bez određenog kriterija, pristrani pristup rukovodećim pozicijama ili financijskim sredstvima, rodni disbalans u brzini razvoja akademske karijere, (ne)mogućnost uspješne harmonizacije osobnog i poslovnog života, itd. Stoga je EK predložila uključivanje novog kriterija prihvatljivosti prema kojem će sve istraživačke i visokoobrazovne institucije iz država članica EU od 2022. morati imati Akcijski plan za rodnu i spolnu ravnopravnost ([Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)).

Prema priopćenju Državnog zavoda za statistiku (https://podaci.dzs.hr/media/coldlhq/obr-2022-4-1-nastavnici-i-suradnici-u-nastavi-na-visokim-u%C4%8Dili%C5%A1tima-u-ak-g-2021_2022.pdf), na visokoškolskim ustanovama u Republici Hrvatskoj u ak.god. 2021./22. je postojala generalna ravnoteža s obzirom na spol zaposlenika. Naime, od ukupnog broja od 18.862 zaposlenika na nastavno-znanstvenim, umjetničkim i suradničkim radnim mjestima, čak 9.589 činile su žene, što predstavlja udio od 50,76%. Ipak, nešto je veći udio muških zaposlenika na najvišim znanstveno-nastavnim radnim mjestima – gotovo 60% (59,6%) redovitih profesora bili su muškarci, a muški zaposlenici su nešto češće i izvanredni profesori (52,32%). Zaposlenice su pak bile zastupljenije na radnom mjestu docenta (51,68%) te na suradničkim radnim mjestima – 58,99% viših asistentata bile su žene, kao i 54,64% asistentica. Ovakva raspodjela zaposlenika prema spolu sugerira da na visokoškolskim ustanovama u RH dolazi do porasta broja zaposlenica na nastavno-znanstvenim, umjetničkim i suradničkim radnim mjestima. Na RGNF-u je krajem 2022. godine ukupno sedam redovitih profesorica u trajnom izboru, u usporedbi s 11 redovitih profesora u trajnom izboru. Bolji balans uočava se na radnome mjestu redovitog profesora gdje je šest redovitih profesorica, te sedam redovitih profesora. Izvanrednih profesora je čak trostruko više (18) od izvanrednih profesorica (šest). Na radnome mjestu docenta zaposleno je osam zaposlenica i sedam zaposlenika. Ukupno je šest zaposlenika i šest zaposlenica na suradničkom radnom mjestu višeg asistenta te pet zaposlenica i šest zaposlenika na radnome mjestu asistenta. Na nastavnim radnim mjestima, na RGNF-u su zaposlene četiri više predavačice.

Daleko veći disbalans prisutan je kod nenastavnih radnih mjesta unutar stručnih ustrojstvenih jedinica, gdje su primjerice u Centru informacijske potpore (CIP) sva tri zaposlenika muške osobe, dok su u Računovodstvu i financijama zaposlene isključivo ženske osobe (sedam zaposlenica). Osim toga, u Tajništvu fakulteta zaposlene su isključivo ženske osobe (glavna tajnica fakulteta, voditeljica javne nabave, voditeljica ureda za preddiplomske i diplomatske studije, zaposlenice Službe za pravne i kadrovske poslove, zaposlenice Ureda za poslijediplomski studij, međunarodnu suradnju i projekte, voditeljica pisarnice i voditeljica pismohrane), dok su zaposlenici Službe za tehničke poslove muške osobe. Izraziti rodni disbalans je prisutan kod nenastavnog osoblja unutar temeljnih ustrojstvenih jedinica (Zavodi). Svi administrativni referenti su žene dok je omjer muških i ženskih (viših) tehničara 9:1 a (viših) stručnih suradnika 4:2.

Akcijski plan o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti (dalje u tekstu: Akcijski plan) donosi se s ciljem poboljšanja rodne i spolne ravnopravnosti kako među zaposlenicima Rudarsko-geološko-naftnog fakulteta (u nastavku teksta Fakultet), tako i među studentima. Kako su struke zastupljene na Fakultetu uglavnom obilježene muškim stereotipima i postoji značajna neravnoteža zastupljenosti zaposlenika i zaposlenica u sektorima gospodarstva u kojima se naši studenti zapošljavaju, izrazito je važno percepciju mijenjati već tijekom studija.

Prema [Gender equality in research and innovation \(europa.eu\)](http://europa.eu) obavezni zahtjevi za izradu i provedbu Akcijskog plana su sljedeći:

- Mora biti službeni dokument objavljen na web stranici Fakulteta, potpisan od Uprave fakulteta te se provoditi unutar institucije. Dokument treba pokazati predanost rodnoj ravnopravnosti, postaviti jasne ciljeve te detaljne radnje i mjere za njihovo postizanje.
- Mora imati namjenska sredstva za izradu, provedbu i praćenje te rezervirano vrijeme za rad na promicanju jednakosti spolova.
- Mora biti utemeljen na dokazima što znači da je potrebno prikupljati i pratiti podatke o spolu po ulogama (radna mjesta) i vodstvu (rukovodeće pozicije) u svim kategorijama zaposlenika. Ti bi podaci trebali služiti za izradu godišnjih izvješća sa ciljem tekuće procjene napretka.
- Mora biti podržan dugotrajnom obukom i izgradnjom kapaciteta što uključuje doprinos i napor cijele institucije. U okviru toga potrebno je razvijati rodne kompetencije te podizati svijesti o rodnoj ravnopravnosti putem radionica i komunikacijskih aktivnosti. Na taj način moguće je utjecati na nesvjesne rodne predrasude odnosno razlikovati stavove od namjere ponašanja u pitanjima ravnopravnosti spolova.

2. Pojmovnik

Spol - društvena, zakonska i medicinska klasifikacija bioloških karakteristika koja na osnovi (vanjskih) spolnih organa osobe dijeli na samo dvije kategorije: muškarce i žene. Osim društvenog spol je i individualni konstrukt. U biološkom smislu spol je obično definiran kromosomima, hormonima i reproduktivnim organima.

Rod - društveni i pravni status kojim se određuju društvene uloge „muškaraca“ i „žena“, skup društvenih i kulturnih očekivanja o tome kako bismo se trebali/e ponašati, kako bismo trebali/e izgledati i kako bismo trebali/e razmišljati. Rod je i društveno konstruirana definicija odnosa između spolova, koja sadržava

nejednak odnos moći s muškom dominacijom i ženskom subordinacijom u većini životnih područja. Također, rod je osjećaj vlastitog identiteta, neovisan o binarnoj koncepciji „muškog“ i „ženskog“.

Rodne slobode - pravo svake osobe da izražava svoj rod na način koji izabere; kroz ženskost, androginost, muškost ili bilo koju drugu točku na rodnom spektru. Ovo uključuje pravo na rodnu neodređenost i rodnu kontradikciju. Podrazumijeva da svaka osoba ima pravo da odredi, uvjetuje ili mijenja spol ili rod na način koji joj odgovara, bilo muški, ženski ili bilo koji drugi na rodnom spektru. Ovo uključuje pravo na fizičku neodređenost.

Rodne uloge - skup očekivanih postupaka i ponašanja koje društvo nameće osobama ovisno je li njihov spol definiran kao “muški” ili “ženski”. Promjenjive su i mijenjaju se kroz razvoj društva jer su uvjetovane društvenim promjenama i kulturama, kao i individualnim osjećajem i potrebama.

Rodni identitet - unutarnji osjećaj osobe o svom rodu. Postoje brojni rodni identiteti, neovisni o binarnoj koncepciji „muškog“ i „ženskog“, zbog čega se rod označava i kao spektar.

Rodno izražavanje - način na koji se svaka osoba izražava kroz rod, ponašanje, odijevanje, frizuru, glas, govor tijela, tjelesne karakteristike i/ili ostale vanjske oznake.

Rodni jaz (*gender gap*) - raskorak, nesrazmjer u bilo kojemu području djelovanja, vezano uz stupanj sudjelovanja, pristup, prava, nagrađivanje i dobiti muškaraca i žena.

Diskriminacija - diskriminacija predstavlja svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje ili nejednak tretman osoba ili grupa na osnovi određenih karakteristika (socijalnih, rasnih, etničkih, vjerskih, spolne pripadnosti, rodnog identiteta, seksualne orijentacije i dr.). Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN, br. 85/08, 112/12), diskriminacija se definira kao stavljanje u nepovoljniji položaj osobe ili osobe s njom povezane rodbinskim ili drugim vezama, po nekoj od 17 navedenih osnova diskriminacije, kao i stavljanje u nepovoljniji položaj neke osobe na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju.

Diskriminacija se uglavnom temelji na stvarnom ili pretpostavljenom pripadanju određenoj društvenoj kategoriji. Zakon razlikuje izravnu i neizravnu diskriminaciju: izravna diskriminacija je stavljanje nekoga u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, a neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji. Višestruka diskriminacija je diskriminacija po više osnova ili na više nivoa ili diskriminacija koja po jednoj osnovi, kršeći jedno pravo, također krši i druga prava.

Pristup sa stanovišta ljudskih prava (*human rights-based approach*) – metodologija čija su osnova standardi i principi ljudskih prava i koja podrazumijeva prepoznavanje i uvažavanje individualnih karakteristika pojedinih grupa koja se bore za ostvarivanje i poštivanje univerzalnih ljudskih prava.

LGBT ili LGBTQIA+ - odnosi se na različitost seksualnosti i kulture na osnovi rodnog identiteta, te se ponekad koristi kako bi opisao bilo koga tko nije heteroseksualan umjesto da bi opisao samo lezbijke, gay muškarce, biseksualne te transrodne/transseksualne osobe.

Pojmovnik je sastavljen prema sljedećim izvorima:

- Hrvatski jezični portal (<https://hjp.znanje.hr/index.php?show=main>)
- Hrvatska enciklopedija Leksikografskog zavoda Miroslav Krleža - on-line izdanje (<https://www.enciklopedija.hr/>)

- On-line rječnik (<https://www.dictionary.com/>)
- On-line pojmovnik (<https://www.thesaurus.com/>)
- Pojmovnik rodne terminologije, prema standardima Europske unije. Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, Zagreb 2007
(https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Pojmovnik%20rodne%20terminologije%20prema%20standardima%20Europske%20unije.pdf)
- Rezolucija Europskog parlamenta od 31. svibnja 2018. o provedbi zajedničkog radnog dokumenta službi (SWD(2015)0182) naslovljenog „Rodna jednakost i jačanje položaja žena: vanjskim odnosima EU-a u razdoblju 2016. – 2020. do preobrazbe života djevojčica i žena” (2017/2012(INI)) (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0239_HR.html)
- Zakon o ravnopravnosti spolova, pročišćeni tekst zakona (NN 82/08, 69/17)

3. Regulatorni akti

Temeljni akti na kojima se zasniva Akcijski plan su:

- Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/2008, NN 138/2008, NN 69/2017)
- Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
- Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine (https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Nacionalna%20politika%20za%20ravnopravnost%20spolova%202011.-2015.pdf)

Sukladno **Zakonu o ravnopravnosti spolova** (NN 82/2008, NN 138/2008, NN 69/2017) treba se pridržavati sljedećeg:

Članak 1.

Ovim se Zakonom utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Članak 2.

(1) Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj ili trpjeti štetne posljedice, uključujući biti tužen ili izložen drugim pravnim postupcima zbog toga što je u dobroj vjeri službeno ili neslužbeno prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način svjedočio u postupku zaštite od diskriminacije na temelju spola ili na bilo koji drugi način sudjelovao u bilo kojem postupku vođenom povodom diskriminacije na temelju spola.

(2) Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj ili trpjeti štetne posljedice, uključujući biti tužen ili izložen drugim pravnim postupcima zbog toga što je u dobroj vjeri upozorio javnost na slučaj diskriminacije na temelju spola.

Članak 5.

Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Članak 6.

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

(2) Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa. Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom.

(3) Zabranjuje se diskriminacija na temelju spolne orijentacije.

(4) Zabranjuje se diskriminacija u odnosu na mogućnosti dobivanja i nabave roba kao i diskriminacija u pružanju i pristupu uslugama.

(5) Poticanje druge osobe na diskriminaciju smatra se diskriminacijom u smislu ovoga Zakona, ako je učinjeno s namjerom.

Članak 7.

(1) Izravna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(2) Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna.

Članak 8.

(1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu ovoga Zakona.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Sukladno **Zakonu o radu** (NN 93/14, 127/17, 98/19) treba se pridržavati sljedećeg:

Rodna jednakost

Članak 3.

Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 91.

- (1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.
- (2) U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:
 - 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
 - 2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti
 - 3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.
- (3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.
- (4) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništeta je.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 134.

- (1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- (2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(5) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(6) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(7) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

(8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(9) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(10) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Broj članova radničkog vijeća

Članak 142.

(3) Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).

Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/2008 i 112/2021), koji se u cijelosti odnosi na ovu problematiku, moguće je pronaći na:

https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_85_2728.html

https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2012_10_112_2430.html

Nacionalna politika za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2011. do 2015. godine

(https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/Publikacija_Nacionalna%20politika%20za%20ravnopravnost%20spolova%202011.-2015.pdf) je, iako zastarjela, jedini dokument koji pokriva ovo područje.

4. Ciljevi akcijskog plana

Ciljevi akcijskog plana su da svi zaposlenici ostvare svoj puni potencijal, kako bi se ostvarili što bolji rezultati u edukacijskom i istraživačkom segmentu djelovanja i kako bi svi studenti u podjednakim uvjetima, bez zapreka u vidu spolne ili rodne diskriminacije, sudjelovali u edukacijskom procesu. Kako bi se ovi ciljevi ostvarili, Fakultet će kroz niz akcija aktivno djelovati na sprječavanju diskriminacije i ojačanju diverzifikacije. Ovo aktivno djelovanje potrebno je sustavno diskutirati i, sukladno potrebama, uz nastavak ili modifikaciju predloženih akcija, uvoditi nove akcije kada se za to ukaže potreba. Kako se radi o kontinuirano razvijajućem procesu, akcijski plan se donosi za razdoblje u trajanju od 3 godine, 2024.-2026.

Promicanje ljudskih prava žena i LGBT osoba trajna je zadaća koja iziskuje provedbu sustavnih kampanja i mnogih drugih aktivnosti usmjerenih podizanju svijesti i znanja javnosti o rodnoj i spolnoj diskriminaciji s ciljem bržeg uspostavljanja društva jednakih mogućnosti i uklanjanja svih oblika spolne diskriminacije. U radnoj sredini ono prvenstveno uključuje provedbu mjera vezanih uz upoznavanje sa Zakonom o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17) i drugim antidiskriminacijskim zakonodavstvom, ciljanu edukaciju zaposlenika kroz radionice, promicanje uporabe rodno osjetljivog jezika, aktivnosti usmjerene k unapređenju spolne/rodne ravnoteže u radnoj sredini.

Fakultet, kao visokoškolska ustanova s primarnom djelatnošću obrazovanja, ima iznimnu ulogu u podizanju svijesti svojih studenata o postojanju društvenih nejednakosti, kao i u promicanju tolerancije. U tom smislu, postizanje bolje spolne/rodne ravnoteže predstavlja imperativ, jer će upravo situacija koju studenti percipiraju na Fakultetu biti primjer koji će onda moći slijediti i na svom radnom mjestu. Zapravo se preko akcija propisanih ovim akcijskim planom posredno pokušava utjecati i na klimu u tvrtkama koje zapošljavaju studente RGNF-a. Djelatnosti za koje se studenti obrazuju na RGNF-u se tradicionalno percipiraju kao "muške" i bit će potrebno kontinuirano ulagati napor u uklanjanju ove predrasude. Primjerice, prema izvješću Državnog zavoda za statistiku, u 2021. godini u sektoru Rudarstvo i vađenje bilo je ukupno zaposleno 3730 osoba, od kojih samo 476 žena (12,76%). Takva statistika nije u skladu s omjerom studenata i studentica na studijima rudarstva i naftnog inženjerstva. Studentice se nakon završetka studija rjeđe zapošljavaju u struci u odnosu na studente, međutim razlog za to nisu samo poslodavci, već i šira zajednica, gdje su već spomenute predrasude još duboko ukorijenjene. Fakultet ima dužnost osigurati da studentice i studenti na studiju osvijeste da imaju jednake mogućnosti, da se promiču primjeri uspješnih karijera bivših studenata i studentica u istoj mjeri, da se navode rezultati istraživanja koja su pokazala da su rodno uravnoteženi timovi inovativniji u istraživanju i razvoju (Díaz-García et al., 2014 <https://doi.org/10.5172/impp.2013.15.2.149>), kao i da, prema studiji tvrtke McKinsey & Company (Hunt et al., 2015 <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/why-diversity-matters>) postižu bolje poslovne rezultate.

Niže je naveden niz akcija od kojih se prvo navode one usmjerene na zaposlenike, a zatim i akcije usmjerene na studente. Akcije su podijeljene u pet grupa:

1. Kriteriji pri zapošljavanju
2. Praćenje napredovanja
3. Sprječavanje spolne/rodne diskriminacije na studiju/radnom mjestu i protokol ponašanja u slučaju pritužbi
4. Spolna/rodna ravnopravnost na mjestima voditelja ustrojbenih jedinica, odborima, povjerenstvima i tijelima koje donose odluke.

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

1. Kriteriji pri zapošljavanju

Akcija	Tko je odgovoran i provodi akciju	Vrijeme provedbe akcije	Pokazatelj uspješnosti provedbe
1.1 Pri formiranju povjerenstva za evaluaciju prijava i odabir zaposlenika na nastavna i nenastavna radna mjesta treba voditi računa da sastavom bude uključivo i spolno/rodno raznoliko.	Fakultetsko vijeće, voditelji ustrojstvenih jedinica Prikupljanje podataka: Služba za pravne i kadrovske poslove	Do donošenja novog akcijskog plana	Odluke o imenovanju povjerenstava iz kojih je razvidno da se pri formiranju rečenih povjerenstava vodilo računa da sastavom budu uključiva i spolno/rodno raznolika, gdje god je to bilo moguće.
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.	Imenovana povjerenstva Prikupljanje podataka: Služba za pravne i kadrovske poslove	Do donošenja novog akcijskog plana	Podaci o zapošljavanju iz kojih je razvidno da pri zapošljavanju spol/rod kandidata nije bio kriterij za izbor, a da je u slučaju da su dvoje ili više kandidata imali podjednake kvalifikacije odabran kandidat koji pridonosi spolnoj/rodnoj ravnoteži u radnoj sredini.

2. Praćenje napredovanja

Akcija	Tko je odgovoran i provodi akciju	Vrijeme provedbe akcije	Pokazatelj uspješnosti provedbe
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	Uprava, voditelji ustrojstvenih jedinica Prikupljanje podataka: Služba za pravne i kadrovske poslove	Do donošenja novog akcijskog plana	Godišnja analiza Uprave o reizboru i izboru na više radno mjesto zaposlenika, pri čemu se uzima u obzir spol / rod zaposlenika. U slučaju spolne/rodne neravnopravnosti predlažu se mjere za postizanje ravnopravnosti.
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	Uprava, mentori i voditelji projekata Izvešća prikuplja i objedinjuje: -Služba za pravne i kadrovske poslove -Administrativno-stručni suradnici na projektu	Do donošenja novog akcijskog plana	Godišnja analiza Uprave dinamike napredovanja zaposlenika na radnim mjestima asistenta i višeg asistenta te doktoranada na projektima pri čemu se uzima u obzir spol/rod zaposlenih. Praćenje se temelji na analizi godišnjih izvješća mentora o doktorandima i poslijedoktorandima (suradnička zvanja i doktoranti na projektima) U slučaju identificirane neravnoteže, propisuju se smjernice za postizanje ravnoteže.
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	Uprava Prikupljanje podataka: - Ured za poslijediplomski studij, međunarodnu suradnju i projekte - Administrativno-stručni suradnici na projektu - Knjižnica	Do donošenja novog akcijskog plana	Godišnja analiza Uprave zastupljenosti zaposlenika i zaposlenica na znanstveno-nastavnim radnim mjestima u vođenju projekata, financiranju istraživanja, publiciranju članaka i knjiga, prijavi patenata, gostovanju na stranim sveučilištima. Ukoliko se pokaže neravnoteža, identificiraju se čimbenici postojanja neravnopravnosti te daju smjernice za postizanje spolne/rodne ravnoteže

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

Akcija	Tko je odgovoran i provodi akciju	Vrijeme provedbe akcije	Pokazatelj uspješnosti provedbe
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Uprava, voditelji ustrojstvenih jedinica</p>	<p>Do donošenja novog akcijskog plana</p>	<p>Na početku ak. godine održano uvodno predavanje dekana/ice uz osvrt na neprihvatljive oblike ponašanja – spolne/rodne diskriminacije i važnosti spolne/rodne ravnopravnosti.</p> <p>Svi novozaposleni upoznati su s postojanjem Etičkog kodeksa Sveučilišta u Zagrebu i osnovnim načelima propisanim rečenim kodeksom, kao i netoleriranjem spolnog uznemiravanja i diskriminacije na temelju spola na radnome mjestu.</p>
<p>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.</p> <p>Jedan puta godišnje Uprava organizira radionicu/tribinu o prevenciji spolnog uznemiravanja ili o važnosti spolne/rodne ravnopravnosti za studente i zaposlenike.</p>	<p>Uprava</p>	<p>Do donošenja novog akcijskog plana</p>	<p>Održana jedna radionica/tribina godišnje o prevenciji spolnog uznemiravanja ili o važnosti spolne/rodne ravnopravnosti za studente i zaposlenike (s obavezom sudjelovanja).</p>

<p>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.</p>	<p>Uprava</p>	<p>Do donošenja novog akcijskog plana</p>	<p>Prigodna elektronička pošta s informacijama o važnosti obilježavanja navedenih datuma.</p>
<p>3.4 Promicat će se uporaba spolno/rodno osjetljivog jezika.</p>	<p>Fakultetsko vijeće, svi zaposlenici</p>	<p>Do donošenja novog akcijskog plana</p>	<p>Službeni dokumenti Fakulteta pisani spolno/rodno osjetljivim jezikom.</p>

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

Akcija	Tko je odgovoran i provodi akciju	Vrijeme provedbe akcije	Pokazatelj uspješnosti provedbe
4.1 Pri imenovanju članova Uprave i voditelja ustrojstvenih jedinica težiti će se spolnoj/rodnoj uravnoteženosti	Dekan(ica), Fakultetsko vijeće	Do donošenja novog akcijskog plana	Uravnotežen omjer zaposlenica i zaposlenika među članovima Uprave i voditeljima ustrojstvenih jedinica
4.2 Pri imenovanju članova i voditelja stručnih i savjetodavnih tijela fakulteta težiti će se spolnoj/rodnoj uravnoteženosti	Dekan(ica), Fakultetsko vijeće	Do donošenja novog akcijskog plana	Uravnotežen omjer zaposlenica i zaposlenika među članovima i voditeljima stručnih i savjetodavnih tijela fakulteta

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

Akcija	Tko je odgovoran i provodi akciju	Vrijeme provedbe akcije	Pokazatelj uspješnosti provedbe
5.1 Pratiti 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	Prodekan/ica za nastavu i studente Studentska referada za preddiplomske i diplomske studije	Do donošenja novog akcijskog plana	Analiza omjera upisanih studentica i studenata, diplomiranih te omjer studentica i studenata koji su nakon diplome zaposleni u struci
5.2 Pri organiziranju prezentacija karijera alumnija voditi će se računa o spolnoj/rodnoj uravnoteženosti	Uprava, Odbor za promidžbu	Do donošenja novog akcijskog plana	Uravnotežen omjer muških i ženskih alumnija koji prezentiraju svoje uspješne karijere kao primjer studenticama/studentima

6. Preporuke

U svrhu pisanja dokumenata preporuča se sljedeće:

1. Korištenje / pozivanje na Članak 3. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), prema kojem „Izrazi koji se koriste (u ovom Zakonu), a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod“;
2. Korištenje preporuka iz publikacije Europski Parlament (2018): Rodno neutralan jezik u Europskom parlamentu, pp.11;
3. Kod prijava projekata preporuča se slijediti smjernice iz publikacije European Commission (2021): Horizon Europe, gender equality – A strengthened commitment in Horizon Europe, Directorate-General for Research and Innovation, DOI 10.2777/97891.

Preporuke iz publikacije Rodno neutralan jezik u Europskom parlamentu, koje se odnose na hrvatski jezik, prenesen je u cijelosti.

POSEBNE SMJERNICE ZA HRVATSKI JEZIK

A. NAVOĐENJE DUŽNOSTI I IMENA

Ako se tekst koji se sastavlja ili prevodi, primjerice u Poslovníku Europskog parlamenta, odnosi općenito na dužnost koju neka osoba izvršava rabi se muški oblik koji u tom slučaju stoji za oba spola (*europski ombudsman, kvestor, predsjednik*). U konkretnom slučaju kada se zna spol osobe koja obavlja određenu dužnost te se na nju upućuje u tekstu, bolje je upotrijebiti oblik iz kojega je vidljiv spol te osobe, čak i kad ime i prezime ili samo prezime te osobe ne stoji uz njezinu dužnost (*Visoka predstavница/potpriješdnica Komisije, predsjednica Odbora za proračunski nadzor*). Kad uz dužnost koju izvršava stoji i ime i prezime ili samo prezime te osobe, treba upotrijebiti oblik koji odgovara spolu te osobe (*europska ombudsmanica Emily O'Reilly, izvjestitelj Pablo Zalba Bidegain, kvestorica Morin-Chartier*).

B. OPĆI I OBEZLIČENI OBLICI

Preporučuje se uporaba sljedećih oblika:

- imperativa ili prezentskih oblika uz izravno obraćanje osobi (Pošaljite zahtjev do 30. rujna .../Molimo da zahtjev pošaljete do 30. rujna ... umjesto Zastupnici su dužni poslati zahtjev do 30. rujna ...)
- (umjerena uporaba) obezličeni i pasivni oblika, gdje je to moguće s obzirom na važnost navođenja ili potrebu isticanja vršitelja radnje radi jasnoće (Zahtjev za sklapanje ugovora šalje se nadležnoj službi ... umjesto Nadležni zastupnik šalje zahtjev za sklapanje ugovora nadležnoj službi ...)
- množinskih oblika, pri čemu će oni stajati u muškome rodu, ali označivati oba spola kako bi se izbjeglo navođenje udvojenih oblika (Zastupnici mogu obavijestiti Odjel za zapisnike i izvješća s plenarnih sjednica da su bili prisutni iako se njihova imena ne pojavljuju na popisu nazočnih. umjesto Zastupnik/ zastupnica može obavijestiti Odjel za zapisnike i izvješća s plenarnih sjednica da je bio/bila prisutna iako se njegovo/njezino ime ne pojavljuje na popisu nazočnih.)
- zbirnih imenica, kada se oblici muškoga roda doživljavaju kao rodno isključivi (građanstvo umjesto građani, osoblje/kadar umjesto zaposlenici, stanovništvo umjesto stanovnici, uprava/rukovodstvo umjesto direktori/ rukovoditelji)
- zbirnih brojeva dvoje, troje, četvero, petero itd. osim ako je poznato da je riječ o skupu osoba muškoga spola (predsjednik i dvoje potpriješdnika umjesto predsjednik i dva/dvojica potpriješdnika, tijelo koje čini petero zastupnika umjesto tijelo koje čini pet zastupnika)

- pridjeva umjesto genitiva množine imenica kad se misli na predstavnika vrste, a ne na konkretne osobe (učiteljski skup umjesto skup učitelja, građanska inicijativa umjesto inicijativa građana).

C. NAZIVI ZANIMANJA

Kako je hrvatski tvorbeno bogat jezik i obično ima mogućnost iskazivanja i muških i ženskih parnjaka za pojedina zanimanja, preporučuje se korištenje tim oblicima prema potrebama konkretnih tekstova, bez nepotrebnog udvajanja (primjerice *odvjetnik/odvjetnica*). Kad je riječ o natjecajima za radna mjesta i sličnim tekstovima, dopušteno je navođenje udvojenih oblika ili navođenje samo jednoga, obično muškog oblika, uz isticanje dostupnosti radnoga mjesta obama spolovima navođenjem oznaka za spol u zagradama (ž./m.).

Naravno, ima primjera u kojima nedostaju nazivi ženskoga ili muškoga roda za zanimanja koja su se tradicionalno poistovjećivala s jednim ili drugim spolom/rodom, a ima i primjera za koje je tvorbeno teško iznaći rješenje. Neki od tih primjera su *medicinska sestra*, *primalja/babica*, (*turistički*) *vodič*, *ronilac*, a barem donekle i *ombudsman* za koje je ponuđeno rješenje za ženski rod *ombudsmanica* u djelomičnoj praktičnoj upotrebi, ali tek treba zaživjeti.

Pritom treba naglasiti da se pri upućivanju na pojedine osobe svakako treba uzeti u obzir i stav tih osoba o tome kako one same žele da ih se naziva na njihovim radnim mjestima. Uzrok tomu može biti i konotativno značenje određenoga naziva pa je za to dobar primjer par *tajnik/tajnica*, pri čemu i žene na dužnosti tajnika određene institucije (koja obično podrazumijeva obavljanje pravnih poslova) mogu insistirati na muškome rodu tog naziva zbog konotacija koje uza se nosi naziv tajnica i činjenice da se pritom obično misli na radno mjesto koje je podređeno radnomu mjestu tajnika.