



RGNF

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

KLASA: 640-01/21-01/63
URBROJ: 251-70-10-24-10
Zagreb, 22.03.2024.




Na temelju članka 17., stavak 1. 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 na svojoj je 5. redovitoj sjednici u ak. god. 2023./2024., održanoj 22. ožujka 2024. godine, donijelo je

ODLUKU

o usvajanju **Izvešća o ostvarenim rezultatima Akcijskog plana o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti za razdoblje prosinac 2021. - prosinac 2023.**



Dekan:


Izv. prof. dr. sc. Vladislav Brkić

Dostaviti:

1. Izv. prof. dr. sc. Antonia Jaguljnjak Lazarević
2. SPKP
3. Arhiva spisa
4. Arhiva FV-a

**Izvešće o ostvarenim rezultatima Akcijskog plana o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti
za razdoblje prosinac 2021. – prosinac 2023.**

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 izradilo prijedlog Akcijskog plana o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti koji je usvojen na 1. izvanrednoj sjednici Fakultetskog vijeća 21. prosinca 2021.

Isto povjerenstvo pripremiло je izvješće za razdoblje prosinac 2021. – prosinac 2023.

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*.

Uvod

Nakon izrade i usvajanja „Akcijskog plana o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti“, za razdoblje prosinac 2021. – prosinac 2023., imenovano povjerenstvo je tijekom dvogodišnjeg razdoblja provođenja plana u ulozi aktivnih članova Fakultetskog vijeća RGNF-a, zavodskih vijeća, različitih odbora, povjerenstava te drugih organizacijskih jedinica i radnih skupina, aktivno sudjelovalo u provođenju Akcijskog plana te u praćenju njegovog provođenja. Na kraju razdoblja, u suradnji s upravom fakulteta, voditeljima ustrojbenih jedinica te različitih ureda, provedene su brojne konzultacije, prikupljena izvješća i podaci 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

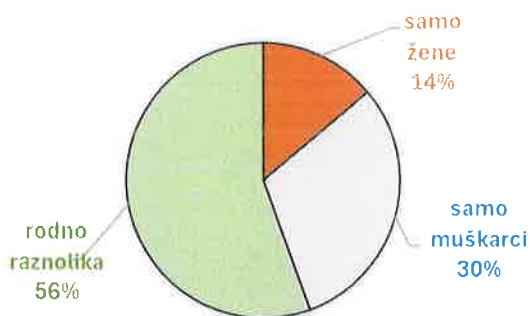
Akcija 1.1

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 ili reizbora na nastavna te izbora na suradnička radna mjesta. S obzirom da su sva povjerenstva brojala tri člana, rodno raznolikim povjerenstvom smatralo se svako ono koje ima barem jednog člana drugog spola, odnosno roda.

Tablica 1. Sastav povjerenstava prilikom izbora na znanstveno-nastavna, suradnička i nastavna radna mjesta

	Povjerenstva		
	Rodno raznolika	Samo žene	Samo muškarci
Znanstveno-nastavna radna mjesta	13	2	9
Suradnička radna mjesta	5	3	2
Nastavna radna mjesta	2	0	0
Ukupno	20	5	11



Slika 1. Raspodjela povjerenstava prema rodnom sastavu

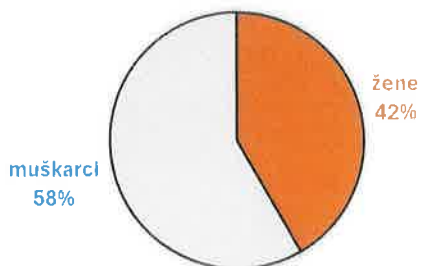
Rodna raznolikost članova postignuta je u svega 56% imenovanih povjerenstava, 14% povjerenstva je imalo isključivo ženske članove dok su samo muški članovi povjerenstva predloženi u 30% slučajeva.

Treba napomenuti da je znanstveno zvanje članova stručnog povjerenstava 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.

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 33 izbora i 3 reizbora na radna mjesta za 15 zaposlenica i 21 zaposlenika (Slika 2).



Slika 2. Udio žena i muškaraca pri izboru i reizboru na radna mjesta

U tablici 2. dan je prikaz rodne raspodjele zaposlenika prilikom izbora i reizbora prema vrsti radnog mjesta. S obzirom da se pojam *izbora* odnosi na raspis natječaja za napredovanje na više radno mjesto, kao i za ulazak mladog istraživača u sustav znanosti i visokog obrazovanja (izbor na radno mjesto asistenta ili docenta) ti su podaci u tablici prikazani razdvojeno.

Tablica 2. Raspodjela izbora i reizbora na znanstveno-nastavna, suradnička i nastavna radna mjesta

Znanstveno-nastavna radna mjesta					
Izbor u docenta/icu		Napredovanja		Reizbori	
ž	m	ž	m	ž	m
3	2	6	10	1	2
Suradnička radna mjesta					
Asistent/ica		Viši/a asistent/ica			
ž	m	ž	m		
0	3	3	4		
Nastavna radna mjesta					
Predavač/ica		Viši/a predavač/ica			
Nije bilo izbora na radno mjesto		ž	m		
		2	0		

U promatranom razdoblju ulazak mladih istraživača u sustav znanosti i visokog obrazovanja ostvarile su tri docentice i dva docenta, dok su na radno mjesto asistenta izabrani isključivo muški kandidati. S obzirom da je riječ o relativno kratkom razdoblju promatranja te malog uzorka (broja kandidata), Povjerenstvo je mišljenja da je potrebno razmatrati ukupne izbore (tablica 3. i slika 3.a)). U tom slučaju, omjer muških i ženskih zaposlenika je 1,67 odnosno 67% više muških istraživača je ušlo u sustav.

Nadalje, pri napredovanju zaposlenika na više znanstveno-nastavno radno mjesto ima 67% više muških zaposlenika, a kod izbora na više suradničko radno mjesto višeg asistenta 33% više muškaraca u odnosu na žene (tablica 2.). Iz istog razloga kao i pri zapošljavanju mladih istraživača, zbog relativno malog vremenskog razdoblja i broja kandidata, u razmatranje je potrebno uzeti ukupan broj napredovanja na

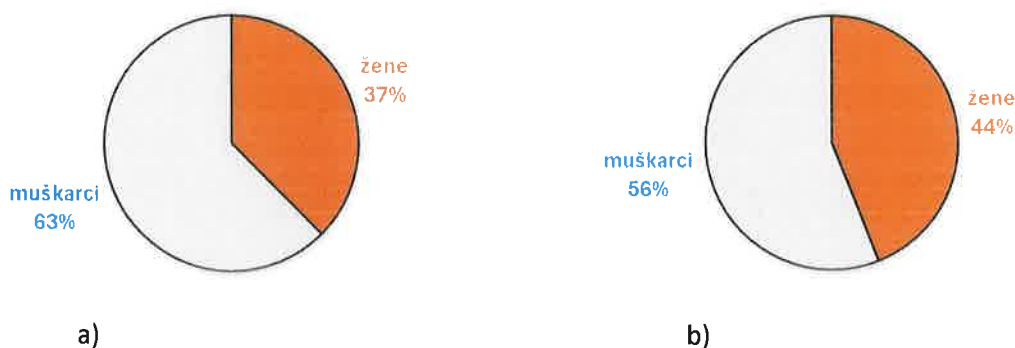
viša radna mjesta (tablica 3. i slika 3.b)). U tom slučaju, omjer muških i ženskih napredovanja na viša radna mjesta je 1,27 odnosno 27% više napredovanja ostvarili su muškarci.

Izbora na radno mjesto višeg predavača ostvarile su dvije nastavnice, uz napomenu da su na RGN fakultetu na radnim mjestima predavača i višeg predavača zaposlene samo žene.

Tablica 3. Raspodjela ukupnog ulaska i napredovanja istraživača u sustav znanosti i visokog obrazovanja na RGN fakultetu

Ulazak istraživača u sustav (ukupno) – izbor na radno mjesto asistenta ili docenta	
ž	m
3	5

Napredovanje istraživača (ukupno) – izbori na više znanstveno-nastavno, suradničko i nastavno radno mjesto	
ž	m
11	14



Slika 3. Udio žena i muškaraca: a) ulazak mladih istraživača u sustav, b) napredovanje istraživača

U tablici 4. dani su podaci o rodnom sastavu povjerenstava za izbor zaposlenika na nenastavna radna mjesta. Od ukupnog broja povjerenstava 70% su rodno raznolika, a preostalih 30% ima samo ženske članove.

Tablica 4. Sastav povjerenstava za izbor zaposlenika na nenastavna radna mjesta

	Povjerenstva		
	Rodno raznoliko	Samo žene	Samo muškarci
Neodređeno radno vrijeme	4	0	0
Određeno radno vrijeme	3	3	0
Ukupno	7	3	0

Ukupno je zaposleno 9 žena i 1 muškarac, tablica 5. Izraziti rodni disbalans posljedica je i inače vrlo malog interesa muške populacije za administrativna radna mjesta naročito ako je riječ o ugovorima na određeno vrijeme. Jedino radno mjesto na koje je primljen muškarac je informatički referent - informatičar.

Tablica 5. Raspodjela zapošljavanja osoblja na nenastavnim radnim mjestima

Na neodređeno vrijeme		Na određeno vrijeme	
ž	m	ž	m
3	1	6	0

2. Praćenje napredovanja

Akcija 2.1

Plan napredovanja treba biti razrađen dvije godine unaprijed i dostupan svim zaposlenicima, kako bi se omogućilo transparentno praćenje provedbe plana te izbjegla bilo kakva odstupanja od plana, pa tako i ona uvjetovana spolnom/rodnom diskriminacijom.

Do donošenja Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (NN 119/22, na snazi od 22. 10. 2022.) napredovanje djelatnika provodilo se prema Analizama za napredovanje, vođenim od strane stručnih službi (ured za pravne i kadrovske poslove), prema kojima se radila lista koja je uključivala rokove za napredovanje, slobodni koeficijent i namjeru zaposlenika (stečene uvjete). Tijekom tog perioda napredovanje zaposlenika odvijalo se bez uočenih problema, bez odstupanja od plana i bez spolne/rodne diskriminacije. Nakon donošenja Zakona, napredovanje djelatnika na viša znanstveno-nastavna radna mjesta je provođeno u skladu sa zakonom i bez uočenih problema, a napredovanje zaposlenika u suradničkim zvanjima se također odvijalo bez problema, obzirom da je za njihovo napredovanje uvijek postojao dostatan koeficijent.

Akcija 2.2

Svaki novozaposleni djelatnik ima razvojni plan i dva puta godišnje, prema potrebi češće, obavlja razgovor s voditeljem ustrojbene jedinice kako bi se pratilo ostvarivanje razvojnog plana, uočili problemi i iznašla rješenja.

Na svim zavodima te Katedri za zajedničke nastavne predmete provođene su redovite konzultacije voditelja ustrojbenih jedinica sa djelatnicima u vezi napretka i ostvarivanja njihovog razvojnog plana. Ni na jednoj ustrojbenoj jedinici nisu uočeni problemi. U većini slučajeva, provedene konzultacije su spomenute i na sjednicama Vijeća ustrojbenih jedinica, kako bi se članovi vijeća izvijestili o ostvarivanju razvojnih planova novozaposlenih djelatnika. Iz zapisa o razgovorima o napretku rada novozaposlenih djelatnika dalo se zaključiti kako svi dobro napreduju u izradi disertacija te da imaju dobru komunikaciju s mentorima. Nisu uočeni nikakvi problemi u radnoj sredini koji bi otežavali uvjete rada i napredak novozaposlenih djelatnika.

Akcija 2.3

Redovito prikupljanje i analiza spolno/rodno razvrstanih kvalitativnih i kvantitavnih podataka o napredovanju te analiza čimbenika koji dovode do spolne/rodne neravnopravnosti pri napredovanju

Na temelju prikupljenih kvalitativnih i kvantitativnih podataka Uprava smatra da nije uočena rodna diskriminacija u procesima napredovanja. Međutim, treba kontinuirano nastaviti realizaciju akcija novog Akcijskog plana o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti koji je ključan za održavanje jednakog okruženja za sve zaposlenike.

Akcija 2.4

Praćenje i analiza spolno/rodno razvrstanih podataka o vođenju projekata, financiranju istraživanja, publiciranju članaka i knjiga, prijavi patenata te predlaganje postupaka za uklanjanje spolne/rodne neravnopravnosti.

Od ukupno 27 projekata, 13 projekata vode žene (7 voditeljica), a 14 projekata muškarci (11 voditelja). Prosječna ugovorena vrijednost projekta je podjednaka kod žena i muškaraca, međutim s obzirom da je projekata koje vode muškarci nešto više ukupna vrijednost njihovih projekata je 5% veća. Projekt s najvećom ugovorenom vrijednosti vodi žena.

U promatranom razdoblju prosječan broj publiciranih članaka u časopisima (koji pripadaju WoSCC bazi) po zaposlenici iznosi 2,3, a po zaposleniku 3.

Knjiga i prijavljenih patenata nije bilo.

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 ustrojbene jedinice novom zaposleniku skreće pažnju na Etički kodeks Sveučilišta u Zagrebu i Odluku o načinu postupanja i rada Povjerenstva za provođenje postupka zaprimanja prijave za spolno uznemiravanje i diskriminaciju na temelju spola.

Na Uvodnom satu za bruoše Rudarsko-geološko-naftnog fakulteta koji je održan 25. rujna 2023. godine, bruošice i bruoši upoznati su s njihovim pravima i obvezama tijekom studija. Dekan je naglasio da su strogo zabranjeni bilo kakvi oblici diskriminacije od strane nastavnika i studenata, uključujući i diskriminaciju na spolnoj i rodnoj osnovi te da se svaki oblik diskriminacije treba prijaviti. Također, studenti su informirani o postojanju Ureda za savjetovanje, podršku studentima i organizaciju stručne prakse gdje se mogu obratiti za pomoć, te kako zaštitu mogu potražiti i od Studentskog zbora RGNF-a, odnosno studentske pravobraniteljice.

Jednako tako, svi novozaposleni u Dekanatu Fakulteta te na zavodima upoznati su s činjenicom da je sigurna okolina bez rodno/spolno uvjetovanog nasilja jedan od aspekata sigurnosti na radu koje je poslodavac (Fakultet) dužan osigurati, a upoznavanje s relevantnim propisima obvezno je za sve novozaposlene, čemu svjedoči i Izjava o upoznavanju s propisima rada, organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. U rečenoj izjavi se ne navodi eksplicitno dokument gdje su definirani neprihvatljivi oblici ponašanja (Etički kodeks Sveučilišta) ili dokument kojim je propisano postupanje u slučaju da dođe do neprihvatljivog oblika ponašanja (Odluka o načinu postupanja i rada Povjerenstva za provođenje postupka zaprimanja prijave za spolno uznemiravanje i diskriminaciju na temelju spola). Praksa da se novozaposlene upoznaje kako s obvezama, tako i s pravima, pa i pravom na sigurnost na radnom mjestu svakako je dobra i trebalo bi je zadržati.

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 za studente i zaposlenike te povremeno radionice o važnosti spolne/rodne ravnopravnosti za zaposlenike.

Dana 26. Svibnja 2023. održano je dvosatno interaktivno predavanje "Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu – pravna i psihološka perspektiva" 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. Ovo predavanje koje su vodile odvjetnica Nataša Pećarević i dr. sc. Aleksandra Mindoljević Drakulić, klinička psihologinja i certificirana psihoterapeutkinja, važno je s aspekta ojačanja svijesti i razumijevanja o važnosti poštivanja prava i sloboda pojedinaca bez obzira na spol ili rod. Aktivnost je imala za cilj pozitivno djelovanje na jačanje mehanizama zaštite od spolne/rodne diskriminacije u smislu da je sudionike potaknula da prepoznaju, prijave i suprostave se bilo kakvom obliku diskriminacije na radnom mjestu ili u obrazovnom okruženju. Osim toga, važnost ove aktivnosti očituje se i u poticanju dijaloga, otvaranja prostora za raspravu i postavljanja temelja za izgradnju inkluzivnog radnog i obrazovnog okruženja u kojem se prihvaćaju različitosti i potiče poštivanje svakog pojedinca. Upoznavanje s antidiskriminacijskim zakonima dodatna je vrijednost, jer pruža zaposlenicima i studentima informacije koji im pomažu da prepoznaju, razumiju i primijene odgovarajuće zakonske norme u svojim svakodnevnim aktivnostima, čime se osigurava poštovanje njihovih prava.

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.

Djelatnici Fakulteta su prigodnom elektroničkom poštom informirani o Međunarodnom danu žena 8. ožujka, o Nacionalnom danu borbe protiv nasilja nad ženama 22. rujna, Europskom danu jednakih plaća 15. studenog. Detaljnošću informacija se ističe elektronička pošta o Nacionalnom danu borbe protiv nasilja nad ženama u kojoj stoji da Svjetska zdravstvena organizacija definira nasilje nad ženama kao "svaki čin rodno uvjetovanog nasilja koji rezultira, ili može rezultirati tjelesnom, seksualnom ili mentalnom štetom ili patnjom kod žene, uključujući i prijetnje takvim činom". Nadalje su navedeni zakoni i podzakonski akti kojima je cilj sprječavanje nasilja nad ženama (Zakon o zaštiti od nasilja u obitelji, Kazneni zakon, Obiteljski zakon, Nacionalna strategija zaštite od nasilja u obitelji, Protokol o postupanju u slučaju nasilja u obitelji te Protokol o postupanju u slučaju seksualnog nasilja). 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.

Datumi na koje se Uprava osvrnula prigodnom elektroničkom poštom su datumi koji su inače dobro popraćeni u medijima kao društveno bitni. Izostanak elektroničke pošte s informacijama o drugim datumima vjerojatno je posljedica još uvijek nedovoljne senzibiliziranosti opće javnosti o temama koje rečeni datumi osvještavaju, a koje bi mogle biti kontroverzne ili bi mogle potaknuti negativne reakcije odnosno konfrontacije.

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.

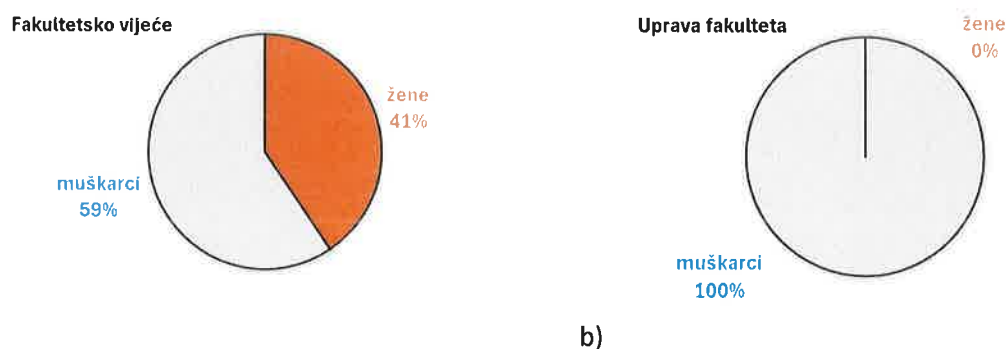
Komunikacija Uprave i zaposlenika, kao i komunikacija s partnerima i javnošću koristi rodno uključive formulacije. To uključuje korištenje neutralnih izraza poput 'osoba', 'osoblje', 'partneri', umjesto pretpostavljenih ili implicitnih spolova.

4. Spolna/rodna ravnopravnost na mjestima voditelja ustrojbenih jedinica, odborima, povjerenstvima i tijelima koje donose odluke.

Akcija 4.1

Uvažavanje spolne/rodne ravnopravnosti pri imenovanju članova Uprave i drugih tijela koje donose odluke

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 1,47 odnosno muškaraca je skoro 50% 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.



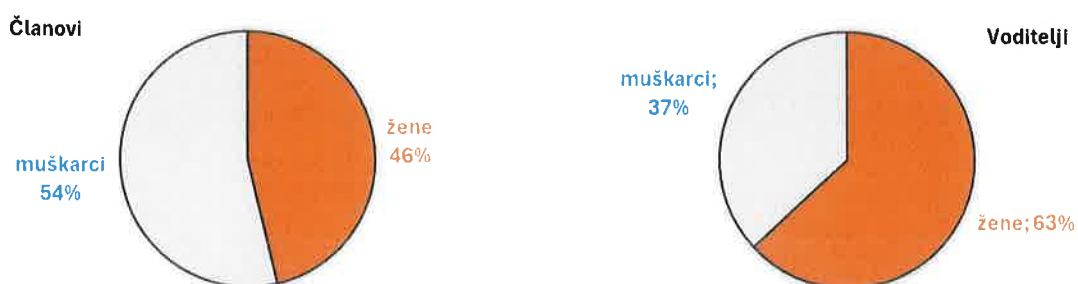
Slika 4. Udio žena i muškaraca u tijelima fakulteta koja donose odluke: a) Fakultetsko vijeće, b) Uprava fakulteta

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

Akcija 4.2

Uvažavanje spolne/rodne ravnopravnosti pri imenovanju članova i voditelja odbora odnosno povjerenstava

Na RGN fakultetu djeluje 19 odbora i povjerenstava te dva koordinatora. Ukupan broj članova koji su imenovani iz redova nastavnog osoblja iznosi 95. Postotci ženskih i muških članova prikazan je na slici 5.a).



a)

b)

Slika 5. Udio muškaraca i žena u povjerenstvima i odborima kao: a) članovi, b) voditelji

Velika većina odbora i povjerenstava je rodno raznolika osim **Odbora za razvoj** i **Odbora za znanost** koji ima samo muške članove te **Povjerenstva za nastavnu i izdavačku djelatnost** koja ima samo ženske članove. Nadalje, oba koordinatora – koordinator za postupak prijave i upisa studijskih programa te ECTS koordinator su žene.

Kao predsjednici, za 12 odbora/povjerenstava imenovane su žene, a za 7 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.

Zaključak

U promatranom razdoblju, u sustav znanosti i visokog obrazovanja, zabilježen je ulazak tri docentice i dva docenta, dok su na radna mjesta asistenta izabrani isključivo muški kandidati. S obzirom na ograničenost promatranog vremenskog razdoblja i male uzorke (broj kandidata), Povjerenstvo preporučuje razmatranje ukupnih izbora. U tom smislu, omjer muških i ženskih zaposlenika pokazuje da je 67% više muških istraživača ušlo u sustav.

Na svim zavodima te Katedri za zajedničke nastavne predmete redovito su održavane konzultacije između voditelja tih jedinica i djelatnika na suradničkim radnim mjestima (asistenti i viši asistenti) radi praćenja napretka i ostvarivanja njihovih razvojnih planova. Tijekom tih konzultacija nisu uočeni nikakvi problemi niti na jednoj od ustrojstvenih jedinica.

Kada je riječ o napredovanju zaposlenika, primjećuje se 67% više muških zaposlenika na višim znanstveno-nastavnim radnim mjestima, te 33% više muškaraca u napredovanju na viša suradnička radna mjesta. Ovaj zaključak zasniva se na ukupnom broju napredovanja u promatranom razdoblju, pri čemu valja uzeti u obzir relativno kratko vrijeme i mali broj kandidata.

Dodatno, promatran je i rodni sastav povjerenstava za izbor zaposlenika na radna mjesta. Većina povjerenstava je rodno raznolika, ali postoji izražen rodni disbalans u korist žena pri izboru na administrativna radna mjesta. Ovaj disbalans proizlazi iz manjeg broja muških zaposlenika na takvim radnim mjestima.

Na uvodnom satu za bruoše Rudarsko-geološko-naftnog fakulteta, studenti su upoznati s pravima i obvezama tijekom studija, naglašena je zabrana diskriminacije na temelju spola i roda, te su informirani o dostupnim izvorima podrške i zaštiti od diskriminacije. Također, novozaposleni su upoznati s propisima koji osiguravaju sigurno radno okruženje. Predavanje o seksualnom uznemiravanju održano je 26. svibnja 2023., s ciljem podizanja svijesti o važnosti poštivanja prava i suzbijanja diskriminacije na radnom mjestu i u obrazovnom okruženju. Elektroničkom poštom su djelatnici obaviješteni o važnim datumima koji promiču ravnopravnost spolova i borbu protiv nasilja nad ženama.

Sveukupno, prema zaprimljenim podacima i evidencijama, nije uočena rodna diskriminacija u procesima napredovanja i zapošljavanja. Međutim, daljnje promjene u praksi kroz akcije novog Akcijskog plana o rodnoj i spolnoj ravnopravnosti bit će ključni za održavanje inkluzivnog i jednakog okruženja za sve zaposlenike.

Zagreb, 11. ožujka 2024.



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



Dr. sc. Iva Kolenković Močilac, doc.



Dr. sc. Želimir Veinović, izv. prof.