

**SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET**

**PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI
EKONOMSKOG FAKULTETA U SPLITU
2022.-2027.**

Split, ožujak, 2022. godine

Na temelju članka 42. Statuta Ekonomskog fakulteta u Splitu, na prijedlog prof. dr. sc. Danice Bakotić, povjerenice za ravnopravnost spolova na Ekonomskom fakultetu u Splitu, Fakultetsko vijeće Ekonomskog fakulteta u Splitu na svojoj 12. sjednici, održanoj 12. travnja 2022. godine, donijelo je

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI EKONOMSKOG FAKULTETA U SPLITU

2022.-2027.

Ekonomski fakultet u Splitu (dalje u tekstu: Fakultet) izradio je Plan rodne ravnopravnosti Ekonomskog fakulteta u Splitu (dalje u tekstu: Plan rodne ravnopravnosti) s ciljem daljnjeg razvoja kulture rodne ravnopravnosti u svim aktivnostima Fakulteta.

Plan rodne ravnopravnosti izrađen je u skladu sa strateškim nacionalnim, europskim i svjetskim strategijama te politikama i kriterijima praćenja:

1. Etički kodeks Ekonomskog fakulteta Sveučilišta u Splitu
2. Plan rodne ravnopravnosti Sveučilišta u Splitu 2021.-2027.
3. Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije RH
4. Konvencija MOR-a o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada 7. Nacionalni plan RH za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine
5. Nacionalna razvojna strategija RH do 2030.
6. EU - Gender Equality Strategy 2020 – 2025
7. Council of Europe – Gender Equality Strategy 2018 – 2023
8. European Institute for Gender Equality (Beijing Platform for Action: Gender Equality Index)
9. The European Chapter and Code of Conduct 13. Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) 14. Horizon Europe program
10. United Nations' Sustainable Development Goals (Cilj 5: Spolna ravnopravnost; Cilj 8: Pristojan posao i ekonomski rast; Cilj 10: Reduciranje neravnopravnosti)
11. Global Gender Gap Report (World Economic Forum).

Tijekom procesa izrade Plana rodne ravnopravnosti provedena je analiza osnovnih podataka o omjeru broja žena i muškaraca na Fakultetu u akad. god. 2021./2022. te je izrađen prvi Plan rodne ravnopravnosti za razdoblje od pet godina. Plan rodne ravnopravnosti daje detalje o ciljevima Fakulteta u tri ključna strateška područja rodne ravnopravnosti.

Plan rodne ravnopravnosti definira ciljeve i aktivnosti, dodjeljuje odgovornosti te navodi potrebne ljudske resurse za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti na Fakultetu.

Imenice koje su navedene u Planu rodne ravnopravnosti u muškom rodu koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

Ključna strateška područja:

- Institucijska kultura rodne ravnopravnosti na upravljačkim pozicijama i sustavu donošenja odluka,
- Rodna ravnopravnost u znanstvenom i nastavnom radu,
- Uravnoteženost osobnog života i poslovnih obveza.

1. Institucijska kultura rodne ravnopravnosti na upravljačkim pozicijama i sustavu donošenja odluka

Iako na visokim rukovodećim pozicijama (posebno na dekanskim i prodekanskim položajima) tradicionalno dominiraju muškarci, u vodstvu Fakulteta žene imaju dominantnu ulogu te je na rukovodećim pozicijama 75% žena. Među nenastavnim osobljem također dominiraju žene s udjelom od 74,3%.

Cilj	Ključne aktivnosti	Odgovornost provedbe
Osnažiti institucijsku/organizacijsku kulturu rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi	<ul style="list-style-type: none"> • Održavanje povoljnog stanja rodne ravnopravnosti u svim područjima rada Fakulteta. • Uključivanje dimenzije rodne ravnopravnosti u sve opće akte i redovito poslovanje Fakulteta. • Uspostava sustava i redovito provođenje i prikupljanje rodno razvrstanih kvantitativnih i kvalitativnih podataka u digitalnom formatu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fakultetsko vijeće • Dekan • Prodekani • Povjerenik za ravnopravnost spolova
Otkloniti rodno utemeljene stereotipe, predrasude te prakse koje potiču rodnu neravnopravnost	<ul style="list-style-type: none"> • Promoviranje dobre prakse i role-model načela za poticanje rodne ravnopravnosti. • Promoviranje edukativnih programa/radionica s ciljem podizanja svijesti o rodnoj ravnopravnosti te povećanja vidljivosti primjera dobre prakse na Fakultetu. • Uvažavanje rodne raznolikosti prilikom imenovanja članica/članova izbornih povjerenstava. • Nadziranje provedbe postupaka zapošljavanja i napredovanja kroz analizu podataka te predlaganje planova uklanjanja rodne neravnopravnosti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fakultetsko vijeće • Dekan • Prodekani • Pročelnici katedri • Povjerenik za ravnopravnost spolova • Etičko povjerenstvo • Stručne službe Fakulteta
Osigurati da Fakultet bude „sigurno mjesto“ slobodno od diskriminacije	<ul style="list-style-type: none"> • Povećanje dobrih praksi njegovanja otvorene riječi i reduciranje slučajeva spolnog uznemiravanja i diskriminacije. • Donošenje posebne politike/priopćenja vezanih uz nultu toleranciju prema svim oblicima spolnog uznemiravanja. • Osiguravanje pravodobne primjene mjera te donošenje novih mjera protiv rodnog nasilja, što uključuje i spolno uznemiravanje između zaposlenih i/ili studenata 	<ul style="list-style-type: none"> • Dekan • Prodekani • Pročelnici katedri • Povjerenik za ravnopravnost spolova • Etičko povjerenstvo • Povjerenstvo za zaštitu od diskriminacije,

	<ul style="list-style-type: none"> • Osiguravanje psihološke podrške za žrtve spolnog uznemiravanja. • Promoviranje edukativnog programa/materijala s ciljem podizanja svijesti o predrasudama te sprječavanja seksističkog govora i govora mržnje • Promocija programa senzibiliziranja protiv spolno uvjetovanog nasilja. 	uznemiravanja i spolnog uznemiravanja <ul style="list-style-type: none"> • Osoba za zaštitu dostojanstva radnika
--	--	---

2. Rodna ravnopravnost u znanstvenom i nastavnom radu

Analiza stanja ukazuje na to da među nastavnim osobljem također dominiraju žene s udjelom od 64,77%. Isto je i na poslijediplomskim studijima. U 2022. godini, udio žena upisanih na poslijediplomski sveučilišni studij (doktorski studij) je 54,4%, dok ih je 58,1% upisano na poslijediplomski specijalistički studij.

Cilj	Ključne aktivnosti	Odgovornost provedbe
Povećati/održati rodnu ravnopravnost u podršci znanstvenom i nastavnom radu	<ul style="list-style-type: none"> • Praćenje i analiza rodno razvrstanih podataka o istraživanjima: financiranje, publikacije članaka (Scopus, WoS), voditeljstvo i suradnja na sveučilišnim, nacionalnim i EU kompetitivnim istraživačkim projektima i dr. • Predlaganje planova akcije radi unapređenja rodne ravnopravnosti u istraživanju i nastavnom radu. • Promocija kampanja koje čine vidljivijim doprinos rodne raznolikosti istraživačkih timova kvaliteti istraživanja. • Promocija edukacija/radionica o razvoju karijera koje uključuju osnaživanje u području istraživanja u skladu s ciljevima rodne ravnopravnosti. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dekan • Prodekani • Povjerenik za ravnopravnost spolova

3. Usklađivanje osobnog života i poslovnih obveza

Podrška Fakulteta usklađivanju profesionalnog života i poslovnih obveza je u potpunosti optimizirana i formalizirana te postoji potreba za boljom komunikacijom, izradom i provedbom te unapređenjem institucijskih postupaka i praksi s ciljem harmonizacije poslovnih i radnih obveza s privatnim obvezama i odgovornostima.

Cilj	Ključne aktivnosti	Odgovornost provedbe
Radno okruženje koje omogućuje zaposlenicima uravnoteženost poslovnih i životnih obveza i odgovornosti	<ul style="list-style-type: none"> • Osiguravanje potrebnih i pravodobnih informacija o zakonskoj i podzakonskoj regulativi vezanoj uz porodni, roditeljski dopust, dugotrajna bolovanja i sl. • Provedba institucijskih postupaka/praksi kojima se neutraliziraju posljedice za mentalno zdravlje uvjetovane repetitivnim radom i stresom na radnom mjestu (primjerice, osobno usavršavanje i 	<ul style="list-style-type: none"> • Dekan • Prodekani • Povjerenik za ravnopravnost spolova • Stručne službe Fakulteta

	edukacije, mobilnost, ponuda tjelesnih programa aktivnosti i sl.).	
Razviti dopunske sustave usluga i podrške koji osiguravaju ravnopravan razvoj karijera žena i muškaraca	<ul style="list-style-type: none"> • Promocija ravnomjernije rodne raspodjele uloga skrbi unutar fakultetske zajednice (potpora korištenju roditeljskih dopusta za očeve). • Osiguranje adekvatne podrške zaposlenicima tijekom trudnoće i/ili ranog majčinstva i sl. • Uključivanje elemenata roditeljskog dopusta i majčinstva u evaluacijske postupke istraživačkog rada kako bi se spriječile posljedice pojave „zida majčinstva“. • Razmatranje financijske izvodljivosti i podrške za usluge kojima se povećava kvaliteta života i rada (primjerice, usluge skrbi o djeci i starijim članovima kućanstva, usluge pomoći u kućanstvu, organizacija ljetnih kampova i sadržaja za djecu u terminima ljetnih škola ili znanstvenih skupova i sl.). • Izrada smjernica o potpori institucije roditeljima s djecom predškolske dobi i nižih razreda osnovne škole, s članovima obitelji s posebnim potrebama i onima koji skrbe o starijim članovima obitelji. • Potpora inicijativi za osiguravanje prostora za dojenje na Fakultetu/Sveučilištu, kao i nadziranih prostora za kratkotrajne boravke djece zaposlenika (igraonice, kutke za rad mlađe djece i sl.). • Praćenje i analiza poduzetničkih namjera studenata i studentica i osiguravanje podrške studenticama u poduzetničkim pothvatima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dekan • Prodekani • Povjerenik za ravnopravnost spolova • Centar za razvoj karijera • Stručne službe Fakulteta

KLASA: 003-05/22-02/06

UR.BROJ: 2181-196-02-01-22-01

DEKAN:



Izv. prof. dr. sc. Vinko Muštra