



Sveučilište u
Zagrebu

Plan za ravnopravnost Sveučilišta u Zagrebu (Rektorata)

2023.-2027.

Sadržaj

Uvodne riječi.....	3
1. Zakoni i regulativa vezani za ravnopravnost (spolova).....	4
2. Ravnopravnost na Sveučilištu u Zagrebu.....	5
2.1. Institucijska kultura, ravnopravnost i uključivost u upravljanju i odlučivanju	5
Ustroj Sveučilišta u Zagrebu.....	Error! Bookmark not defined.
Statistički podatci.....	6
Organizacija rada na Sveučilištu u Zagrebu.....	7
Organizacija rada vezana za ravnopravnost na Sveučilištu u Zagrebu (prijedlog)	8
Organizacijska struktura, mjere i aktivnosti koje će unaprijediti sustav ravnopravnosti i njegovu primjenu na Sveučilištu.....	8
Edukacija o rodnoosviještenoj politici i unaprjeđenje organizacijskih postupaka.....	10
2.2. Integracija dimenzije ravnopravnosti u istraživanje.....	11
Postojeće stanje.....	11
Što znači promicanje ravnopravnosti i uključivosti u istraživanju?.....	13
Mjere i aktivnosti koje mogu doprinijeti promicanju rodne osviještenosti u istraživanju, uključenju rodne dimenzije u istraživanje i promicanju mogućnosti za znanstvenice na Sveučilištu (Prijedlog)	13
2.3. Integracija dimenzije ravnopravnosti i uključivosti u nastavi i učenju	15
2.4. Ravnopravnost i uključivost u zapošljavanju i razvoju karijera. Ravnoteža između karijere i osobnoga života.	18
Sveučilište u Zagrebu (Rektorat)	19
Mjere i aktivnosti za unaprjeđenje ravnopravnosti i uključivosti u zapošljavanju i karijeri za Rektorat Sveučilišta te postizanju ravnoteže između poslovnoga i osobnoga života zaposlenika (prijedlog) ..	21
2.5. Mjere koje sprječavaju uznemiravanje, nasilničko ponašanje u radnom i studentskom okruženju i rodno uvjetovano nasilje, uključujući spolno uznemiravanje.	22
Mjere i aktivnosti za Sveučilište (prijedlog)	23
Privici.....	Error! Bookmark not defined.
Privitak I.:	Error! Bookmark not defined.
Privitak II.:	Error! Bookmark not defined.

Uvodne riječi

Današnje spoznaje vode nas prema osvješćivanju da se neravnopravnost ili nejednakost tiču i muškaraca i žena, da utječu ne samo na to kako razmišljamo i živimo nego umnogome i na naše živote. Govorimo o rodnouvjetovanoj nejednakosti, no to nije sve: i druge vrste razlika mogu uzrokovati nejednakosti, kao što su kulturne, etničke, fizičke (npr. starost, invaliditet, veličina i sl.), kognitivne/psihičke razlike, razlike u obrazovanju ili socijalnom statusu i dr. Kao negativna posljedica neravnopravnosti, osobe imaju ograničenja u obrazovanju ili manje izbora, odabiru karijere ili radu, lošije radne uvjete ili nižu plaću, mogu biti izložene neprihvatljivom ponašanju, čak nasilju. Takav nejednak ishod nije samo odgovornost pojedinca; društvo mora preuzeti svoj dio odgovornosti i unaprijediti planiranje, organizaciju i odlučivanje koje će provoditi politike i programe za ostvarivanje ravnopravnosti i postizanje veće uključivosti.

Sveučilište u Zagrebu (Universitas studiorum Zagrabiensis) ima korijene i baštini predaju Akademije u Zagrebu (Academia Zagrabiensis), koju je utemeljila i vodila Družba Isusova (Societas Iesu), na kojoj se sveučilišna nastava održavala od 6. studenoga 1662. i kojoj je kralj Leopold I. poveljom od 23. rujna 1669. priznao sveučilišna prava, što je 3. studenoga 1671. potvrdio Sabor Kraljevstva Hrvatske i Slavonije. Zagrebačka Akademija Družbe Isusove time je postala opće učilište (studium generale) koje je pravima, povlasticama i obvezama bilo jednako takvim učilištima u srednjoj Europi. Zaslugom biskupa Josipa Jurja Strossmayera, koji je 29. travnja 1861. u saborskom govoru zatražio da se uspostavi Sveučilište u Zagrebu, Sabor Trojedne Kraljevine Hrvatske, Dalmacije i Slavonije donio je 1861. Zakonsku osnovu o Sveučilištu u Zagrebu, koju je 8. travnja 1869. prihvatio kralj Franjo Josip I. Na zamolbu bana Ivana Mažuranića vladar je 5. siječnja 1874. potvrdio Zakonski članak Sabora Kraljevina Dalmacije, Hrvatske i Slavonije o ustroju Sveučilišta u Zagrebu. Sveučilište u Zagrebu, kao stožerno izvorište i stjecište duhovne, intelektualne i znanstvene snage hrvatskoga naroda, potpuno samostalno odlučujući o vlastitu ustroju i djelovanju, s ciljem okupljanja stvaralačkih i razvojnih snaga te prijenosa znanja na nove naraštaje, u skladu s ustavnim pravilima, međunarodnim aktima i odlukama relevantnih sudova kojima je zajamčena sveučilišna autonomija i samouprava, ima statut kao vlastiti temeljni akt. U sveučilišnoj akademskoj zajednici načela ravnopravnosti i uključivosti prepoznali smo kao integralan element akademske zajednice i njezina djelovanja te ih uključili i u interne strateške dokumente. Sveučilište u Zagrebu nastoji primjenjivati načela ravnopravnosti i uključivosti podupiranjem i uključivanjem raznolikih osoba pod istim uvjetima na studij, u rad ili tim, no i prilagodbom okružja na način da pružamo individualnu potporu svim osobama, ovisno o njihovim različitim potrebama. Zalažemo se da takav pristup unaprijedi sustav kako bi sve osobe zaista imale ravnopravne mogućnosti. Kako bi se postigao željeni napredak, potrebno je nadići statističke pokazatelje i strategiju, treba kontinuirano unaprjeđivati organizaciju i djelovanje koje će u cijelosti i sustavno provoditi i pratiti procese promicanja, edukacije i aktivnosti koje ciljaju na postizanje istinske ravnopravnosti i sveobuhvatne uključivosti. Čelništvo Sveučilišta i čelništva njegovih sastavnica ključni su za promjene i primjenu ravnopravnosti i uključivosti na razini cijele institucije. Međutim, zaposlenici i studenti Sveučilišta trebaju biti uključeni i raditi na ravnopravnosti i uključivosti dok ne postanu dio svakodnevnoga rada. Za uključenost svih članova akademske zajednice potrebno je prije svega raditi na osvješćivanju, razumijevanju i izobrazbi. Unaprjeđivanje ravnopravnoga i uključivoga pristupa dugoročno osnažuje Sveučilište te će pridonijeti daljnjem institucijskom napretku, učinkovitosti i uspješnosti.

Sveučilišni plan za ravnopravnost je izrađen za potrebe Sveučilišta odnosno Rektorata, ali uzevši u obzir misiju i viziju cijelog Sveučilišta. Veći dio predloženih mjera i aktivnosti usmjeren je na Rektorat, a dio mjera ima svrhu unaprjeđenja institucionalnoga sustava prijedlozima i smjernicama za sastavnice Sveučilišta u području ravnopravnosti kako bi naš zajednički smjer djelovanja imao što bolji učinak. Budući da je Sveučilište raznolika institucija s neintegriranom strukturom, ovaj Plan ne odražava različite i specifične potrebe svake pojedine i neovisne sastavnice Sveučilišta (31 fakulteta i 3 akademije). No, Plan će biti otvoren za daljnji napredak, promjene i dopune. S obzirom na pravnu neovisnost sastavnica u odnosu na Sveučilište, sastavnice su izradile odnosno izrađuju vlastite planove rodne ravnopravnosti/ravnopravnosti spolova.

Zakoni i regulativa vezani za ravnopravnost (spolova)

Republika Hrvatska pravnu je stečevinu Europske unije vezanu za ravnopravnost spolova prenijela prvo u Ustav Republike Hrvatske u 2000. godini, nakon toga u hrvatske zakone i zatim donijela nacionalne politike s ciljem promicanja rodne ravnopravnosti/ravnopravnosti spolova kao dio procesa pristupanja Europskoj uniji. Uspostavljeni hrvatski zakonodavni okvir za ravnopravnost spolova je opsežan. Dalje pojašnjavamo akte Sveučilišta u Zagrebu koji uključuju odredbe vezane za ravnopravnost/jednakost i uključivost.

Akti Sveučilišta u Zagrebu

Dodatno uz nacionalni pravni okvir, jedan glavni dokument [Etički kodeks Sveučilišta u Zagrebu](#) iz 2009. (zadnja izmjena 2018.) i dio internih akata uključuju odredbe vezane za ravnopravnost/jednakost i uključivost. Od internih akata kojima se regulira rad zaposlenika najvažniji je [Pravilnik o radu Rektorata Sveučilišta u Zagrebu](#).

Etički kodeks uključuje ravnopravnost u smislu zabrane izravne i neizravne diskriminacije. *Etički kodeks* kao jedno od temeljenih načela uključuje načelo jednakosti i pravednosti u čl. 7.: “Svaki član sveučilišne zajednice treba se ponašati u skladu s načelom jednakosti i pravednosti na način koji isključuje svaku diskriminaciju, zlostavljanje, uznemirivanje ili iskorištavanje. Sveučilište je dužno osigurati uvjete za ostvarivanje načela jednakosti i pravednosti.” Osim toga, bilo kakva vrsta diskriminacije smatra se neprihvatljivim ponašanjem te se u čl. 11. st. 1. definira: “U skladu s načelima iz čl. 4. do 10. Etičkog kodeksa, nedopustiv je svaki oblik neposredne i posredne diskriminacije temeljen na religiji, etničkoj i nacionalnoj pripadnosti, rasi, spolu, spolnoj orijentaciji, životnome stilu, imovinskom stanju, podrijetlu, obiteljskom i bračnom statusu, trudnoći, obiteljskim obvezama, godinama, invalidnosti, tjelesnom izgledu, političkom opredjeljenju i zdravstvenom stanju.”. Pod neprihvatljivim ponašanjem definirani su i uznemiravanje, opsežno definirano u čl. 12. st. 1. – 4., te predrasude u čl. 13.

Prema *odredbama Pravilnika o radu Rektorata Sveučilišta u Zagrebu* zabranjena je diskriminacija pri zapošljavanju (čl. 20.) i nejednako postupanje, a uređuje se i zaštita života, zdravlja i privatnosti

radnika, i zaštita osjetljivih skupina radnika kao trudnica, maloljetnika ili roditelja. U *Pravilniku* se diskriminacija tumači kao teška povreda radnog odnosa. Djelovanje zaposlenika Rektorata uređuje se *Pravilnikom o radu* i u skladu s *Etičkim kodeksom*, dok djelovanje i interakcija studenata na razini Rektorata s njegovim službama i tijelima nije regulirana, a nisu primjenjivi pravilnici sastavnica koji uređuju djelovanje studenata samo na razini sastavnica.

Sveučilište je posebice posvećeno i primjeni načela uključivosti te je donijelo niz dokumenata i edukativnoga materijala s naglaskom na uključivost i raznolikost: *Strategija razvoja podrške studentima Sveučilišta u Zagrebu od 2013. do 2025. godine*, *Smjernice za izjednačavanje mogućnosti studiranja osoba s disleksijom* (2011.), *Smjernice postupanja za studente s psihičkim smetnjama i kroničnim bolestima* (2015.), *Postupnik donošenja preporuke za prilagodbu nastavnoga procesa i polaganja ispita* (2017.), zbirka edukativnih priručnika nadnaslova *Studenti s invaliditetom*, namijenjenih nastavnom i nenastavnom sveučilišnom osoblju (2012.) – naslovi pojedinačnih priručnika: *Opće smjernice*, *Pristup informacijama i uslugama*, *Prostorna pristupačnost*, *Izvođenje nastave i ishodi učenja*, *Mentorstvo i konzultacije*, *Međunarodna mobilnost studenata*, *Slobodno vrijeme*, *Psihosocijalne potrebe studenata* te *Smjernice za osiguravanje pristupačnosti nastavnih materijala za e-učenje* (2013.). Dokumenti i edukativni materijal dostupni su na službenim mrežnim stranicama Sveučilišta (dokumenti [ovdje](#) i edukativni materijali [ovdje](#), dio edukativnih materijala je preveden i na engleski jezik).

Sastavnice Sveučilišta neovisne su u donošenju vlastitih internih akata i dokumenata. Izradile su vlastite pravilnike o radu i druge interne dokumente, od kojih neki reguliraju ravnopravnost i uključivost. Jedan dio sastavnica usvojio je i vlastite planove rodne ravnopravnosti/ravnopravnosti spolova. Kao posljedica složenoga ustroja Sveučilišta i složenih odnosa između sastavnica i Sveučilišta, obveze koje proizlaze iz internih akata Sveučilišta (Rektorata) i njihov odnos s internim aktima njegovih sastavnica definiraju se u svakom pojedinom dokumentu.

2. Ravnopravnost na Sveučilištu u Zagrebu

2.1. Institucijska kultura, ravnopravnost i uključivost u upravljanju i odlučivanju

Sveučilište u Zagrebu, kao obrazovna institucija, javna institucija i autoritet, te kao poslodavac, ima odgovornost i nastoji promicati ravnopravnost i uključivost svrhovito i sustavno, na svim razinama, te ovaj ključni element ugraditi u organizacijsku strukturu, administrativne i operativne postupke te u sve procese odlučivanja.

U skladu s relevantnim internim aktima, Uprava Sveučilišta odgovorna je za isticanje važnosti rada na ravnopravnosti i uključivosti. To je moguće ostvariti osiguravanjem dobrobiti zaposlenika, studenata i akademske zajednice u cjelini, na način da svi imaju ista prava i ravnopravne mogućnosti u vezi sa studijem, zapošljavanjem, razvojem karijere i karijernim napredovanjem, plaćom i uskladbom osobnoga i profesionalnoga života. Svi moraju imati mogućnost za iste radne uvjete, individualiziranu potporu te prilagođene informacije i edukaciju vezanu za studiranje ili za rad.

Statistički podatci

Sveučilište u Zagrebu prikuplja i obrađuje statističke podatke vezane za spol, radno mjesto, zvanje i studentski status. U Republici Hrvatskoj je pravo izjavljivanja nacionalne pripadnosti strogo osobno pravo. Iz toga razloga sveučilištima nije dopušteno prikupljati detaljne demografske podatke kao što su etnička ili nacionalna pripadnost.

Prema godišnjem izvješću Sveučilišta u Zagrebu, koje je pripremljeno u svrhu pripreme ovoga Plana – Prikaz statističkih podataka prema spolu za ak. god. 2021./2022., na Sveučilištu u Zagrebu, uključujući sve sastavnice, općenita struktura zaposlenika prikazuje veću zastupljenost žena (56 % žena, 44 % muškaraca). Veća je zastupljenost žena od sveučilišnoga prosjeka u kategoriji nenastavnoga osoblja, službenika i namještenika, a veća zastupljenost muškaraca od prosjeka u kategoriji znanstveno-nastavnih, umjetničko-nastavnih i znanstvena zvanja (55 %).

Kada je riječ o strukturi akademskoga osoblja na sastavnicama, ovisno o fakultetu ili akademiji odnosno području, uglavnom postoji ravnoteža (49 % žena, 51 % muškaraca), s iznimkom tehničkoga područja, u kojem je i dalje veća zastupljenost osoba muškoga spola. Ukupno gledajući, u pravilu se uočava smanjivanje zastupljenosti osoba ženskoga spola s porastom akademskoga stupnja/statusa: primjerice kod zvanja asistenta udio žena smanjuje se na 46 % te se iznimno na 52 % povećava kod zvanja docenta da bi opet u zvanju redovitoga profesora bilo smanjeno na 38 %.

Godišnje statističko izvješće iz 2021./2022. prikazuje upravljačku strukturu Sveučilišta i upravljačke strukture sastavnica Sveučilišta (fakulteta/akademija), pokazujući veću zastupljenost u korist muškoga spola, kako slijedi: “(...) U skladu sa Statutom, Sveučilištem upravljaju, Senat, Rektor i Rectorski kolegij.

Senat je ukupno činilo 70 članova, od kojih su u 2021/2022. članice Senata bile zastupljene s 19 %. Sveučilišni savjet sastojao se od ukupno 12 članova, pri čemu su 3 članice Savjeta činile udio od 25 %. Rectorski kolegij u širem sastavu brojio je 15 članova, pri čemu je udio žena iznosio 7 % (jedna članica).

U akad.god. 2023./2024. Senat ukupno čini 74 članova, od kojih su članice Senata zastupljene s 20,5 %. Rectorski kolegij u širem sastavu u 2023. godini broji 17 članova, od kojih su dvije članice zastupljene s 11,8 % .

U pogledu strukture upravljačkih/rukovodećih položaja na Sveučilištu i strukture sveučilišnih tijela i odbora, postoji veća razlika i ističe se dominantna zastupljenost u korist muškoga spola. Najviši rukovodeći položaj rektora Sveučilišta u Zagrebu, od osnutka institucije, pripadao je rektorima, a samo jednoj rektorici, što upućuje na postojanje fenomena tzv. staklenoga stropa unutar institucije.

U skladu sa *Zakonom o ravnopravnosti spolova* i Hrvatskom nacionalnom politikom za ravnopravnost spolova, pri imenovanju upravljačkih struktura potrebno je obratiti pažnju na uravnotežen omjer žena i muškaraca kao predstavnika. Zaključujemo da Sveučilište treba unaprijediti upravljačke strukture u smislu ostvarivanja ravnoteže koja bi bila usklađena s načelima ravnopravnosti i uključivosti.

Organizacija rada na Sveučilištu u Zagrebu

Sveučilištem u Zagrebu upravljaju Senat, Rektor i Rektorski kolegij u užem sastavu. Potporu ovim tijelima pruža šest Vijeća područja (organiziranih prema znanstvenim i umjetničkim područjima) te velik broj povjerenstava i stručnih službi Rektorata.

Rektoru u radu pomažu prorektori, u skladu s odredbama *Statuta Sveučilišta* i prijedlogom rektora na osnovi njegova programa. Rektor i prorektori čine Rektorski kolegij u užem sastavu, a Rektorski kolegij u širem sastavu čini: Rektorski kolegij u užem sastavu, predstavnici svakoga područja, koje imenuje pripadno vijeće, te jedan predstavnik studenata, biran među predstavnicima studenata u Senatu. Senat kao stručno vijeće Sveučilišta u Zagrebu ima 74 člana izabrana na mandatno razdoblje od četiri godine. Senat donosi opće akte, odlučuje o pitanjima unutar ovlasti propisanih Statutom Sveučilišta (čl. 28.) te o ostalim pitanjima u skladu sa *Statutom Sveučilišta u Zagrebu*.

Sveučilišno vijeće je nadzorno tijelo Sveučilišta. Vijeće na sjednicama prati i analizira ostvarivanje djelatnosti Sveučilišta, brine se o razvoju Sveučilišta i njegovoj interakciji s društvom u kojem djeluje, raspravlja i daje suglasnost na strateške i razvojne odluke Senata i dr. u skladu sa *Statutom Sveučilišta u Zagrebu* (čl. 35 i 36.).

Šest vijeća područja stručna su vijeća koja imaju ograničenu ulogu odlučivanja, budući da rjeđe odlučuju, ali daju prijedlog mišljenja o predmetima koji se upućuju Senatu na usvajanje. Broj članova vijeća ovisi o veličini pojedinoga znanstvenoga odnosno umjetničkoga područja, odnosno o broju sastavnica u pojedinom području.

U svrhu zaštite studentskih prava, na Sveučilištu u Zagrebu djeluje studentska organizacija Studentski zbor (SZZG), koja predstavlja studente promičući i štiteći njihove interese u sustavu visokoga obrazovanja, tj. u vijećima i tijelima Sveučilišta. Studentski zbor imenuje i studentskoga pravobranitelja Sveučilišta u Zagrebu, koji ima pravo raspravljati o pritužbama studenata s mjerodavnim tijelima te savjetovati studente o načinu ostvarivanja njihovih prava. Studentski pravobranitelj Sveučilišta u svom radu usko surađuje sa svim studentskim pravobraniteljima pojedinih fakulteta i akademija Sveučilišta.

Na kraju je potrebno spomenuti da je unaprjeđenje učinkovitosti provedbe zajedničkih procesa u obrazovanju, istraživanju i poslovanju uvjetovano veličinom i strukturom Sveučilišta te da je to trajan izazov na kojem Sveučilište intenzivno radi. Prema tome, kako bi ugradilo provedbu načela ravnopravnosti i uključenosti u sve sveučilišne procese, Sveučilište je započelo prikupljati podatke i dalo prijedloge za unutarnje analize postojećega stanja. Kao kod svih zajedničkih procesa, zbog veličine i složene strukture trebati će određeno vrijeme da se ti procesi provedu. Na temelju pravne neovisnosti, sastavnice će samostalno, svaka za sebe, provoditi analize. U skladu s rezultatima analiza, planirat ćemo kapacitete i organizirati rad na središnjoj razini te dati prijedloge i preporuke za organizaciju rada na razini sastavnica, koje sastavnice mogu upotrijebiti ili razraditi za provedbu u skladu sa svojim specifičnim potrebama odnosno unutar vlastitih planova rodne ravnopravnosti/ravnopravnosti spolova. Pri planiranju svih aktivnosti potrebno je predvidjeti i

financijska sredstva na središnjoj razini i na razini sastavnica kako bi u našoj velikoj i složenoj zajednici zaista mogli i trajno promicati i sustavno unaprijediti ravnopravnost i uključivost na svim razinama.

Organizacija rada vezana za ravnopravnost na Sveučilištu u Zagrebu

Sveučilište u Zagrebu je u pripremi Plana za ravnopravnost (u daljnjem tekstu „Plan“) za Sveučilište (Rektorat) izradio pripremni materijal, prikupljene su dostupne informacije, preporuke, stručna mišljenja, napravljena parcijalna analiza organizacijskih procesa uz doprinose središnjih ureda Rektorata te prikupljeni, obrađeni i pripremljeni statistički podatci temeljeni na spolu za Rektorat i sastavnice Sveučilišta. Prvi prikupljeni statistički podatci za akademsku godinu 2019./20. objavljeni su na mrežnoj stranici Sveučilišta prije objave ovog Plana, u formi izvješća koje prikazuje kvantitativne informacije o raspodjeli rada i ravnopravnosti spolova na Sveučilištu. U ovome trenutku izrađeno je novo izvješće s podacima temeljenim na spolu za akademsku godinu 2021./2022. Izvješća je izradio Središnji ured za statistiku, analizu i izvještavanje, a objavljena su na službenim mrežnim stranicama Sveučilišta ovdje.

Plan je izrađen za potrebe Sveučilišta (Rektorata), uzevši u obzir misiju i viziju cijeloga Sveučilišta. Orijentiran je na integraciju načela ravnopravnosti u radne procese i odlučivanje, uz koje prikazuje i samo osnovne informacije i o radu na integraciji načela uključivosti, jer se radi o vezanom ali zasebnom području rada (u ovom trenutku ne postoji sustavno prikupljanje, obrada i analiza te vrste podataka). Time težimo potaknuti prikupljanje širega opsega podataka o uključivosti, njihovo redovito praćenje te povezati dio aktivnosti i područja zajedničkoga rada u promicanju ravnopravnosti i uključivosti.

Veći dio predloženih mjera i aktivnosti Plana usmjeren je na Rektorat, a dio mjera ima svrhu unaprjeđenja institucionalnog sustava prijedlozima i smjernicama za sastavnice Sveučilišta u području ravnopravnosti kako bi naš zajednički smjer djelovanja imao što bolji učinak. Budući da je Sveučilište iznimno velika i raznolika institucija s neintegriranom strukturom, ovaj Plan ne odražava različite i specifične potrebe svake pojedine i neovisne sastavnice Sveučilišta (31 fakultet i 3 akademije) i ne može zamijeniti vlastiti plan rodne ravnopravnosti/ravnopravnosti spolova pojedine sastavnice. Međutim, Plan će biti otvoren za daljni napredak, promjene i dopune. Prema uputi Europske komisije, u skladu s pravnom neovisnosti sastavnica Sveučilišta, fakulteti i akademije izrađuju vlastite planove rodne ravnopravnosti/ravnopravnosti spolova, temeljene na specifičnosti svake sastavnice.

Organizacijska struktura, mjere i aktivnosti koje će unaprijediti sustav ravnopravnosti i njegovu primjenu na Sveučilištu

Kako bi uspostavilo sustav koji će unaprijediti ravnopravnost i uključivost na Sveučilištu, Sveučilište je u postupku osnivanja novoga stalnoga tijela Sveučilišta – posebnog **sveučilišnoga povjerenstva**.

bit će:

- prikupljanje podataka i izrada analiza vezano za tekuću politiku za ravnopravnost (spolova) Sveučilišta te primjenu tih politika
- prikupljanje podataka o potrebama i dosadašnjim aktivnostima vezanima za ravnopravnost (rad sa stručnim službama Rektorata/sastavnica,)
- dati stručno mišljenje o budućem djelovanju za područje ravnopravnosti za Sveučilište
- osvještavanje sveučilišne zajednice o važnosti rada na ravnopravnosti i uključenosti, te u tu svrhu organizirati događanja i predavanja/radionice/drugo za promicanje ravnopravnosti i različitosti za zaposlenike, studente i akademsku zajednicu u cjelosti (min. 1x veći godišnji događaj, ostalo tijekom godine)
- izraditi preporuke i smjernice za edukaciju osoblja te provesti osnovnu edukaciju osoblja
- komunikacija, mediji: provesti edukaciju, izraditi upute i preporuke za promicanje ravnopravnosti (spolova) i uključenosti u komunikaciji na razini Sveučilišta, izraditi upute o upotrebi rodno osjetljivog jezika, (izraditi dokument uputa i preporuka kao ogledni primjerak)
- izrada smjernica i preporuka za sastavnice za osvještavanje, promicanje i integraciju načela ravnopravnosti (spolova) i uključenosti u svim aktivnostima i na svim razinama odlučivanja (sastaviti poseban dokument)
- praćenje rada Sveučilišta i sastavnica (razviti sustav praćenja, definirati indikatore, izvješćivati Upravu Sveučilišta (na godišnjoj razini) i izraditi prijedloge promjene Plana, koje će Plan na godišnjoj/dvogodišnjoj razini uskladiti s potrebama Sveučilišta i s eventualnom promjenom legislative za ravnopravnost
- s ciljem prevencije, na Rektoratu provesti osvještavanje i edukaciju svih zaposlenika, voditelja službi i Uprave o nasilničkom ponašanju, uznemiravanju i spolnom uznemiravanju te o dostupnim sredstvima zaštite zaposlenika
- pripremiti upute za postupanje u situacijama koje su vezane za uznemiravanje, nasilničko ponašanje i spolno uznemiravanje, te izraditi proceduru za prijavu ili pritužbe diskriminacije prema svim osnovama
- zaprimati pritužbe i odlučivati u slučajevima diskriminacije prema svim osnovama?
- izraditi i usvojiti financijski plan za pripremu, organizaciju i provedbu aktivnosti Plana.

Uspostava strukture za unaprjeđenje ravnopravnosti na sastavnicama - preporuka: sastavnice će imenovati **odbore/radne skupine/timove**, koji će na pojedinoj sastavnici izraditi vlastite planove ravnopravnosti (sastavnice koje nisu još usvojile vlastite planove), usredotočivši se na svoje specifične potrebe. Mandat tijela sastavnice u pravilu bi trebao trajati četiri godine, te imati odgovornost za:

- provedbu potrebnih analiza i prikupljanje podataka o potrebama i dosadašnjim aktivnostima vezanim za ravnopravnost i uključivost na sastavnici
- izradu i provedbu vlastitoga Plana za ravnopravnost (spolova)/rodnu ravnopravnost na razini sastavnice,
- organizirati događanja i komunikaciju te edukativna predavanja/radionice/drugo za promicanje ravnopravnosti za zaposlenike i studente sastavnice
- raditi na promicanju i integraciji načela ravnopravnosti u svim aktivnostima i na svim razinama odlučivanja za sastavnice (sastaviti dokument)
- praćenje i izvješćivanje sveučilišnom povjerenstvu na godišnjoj razini.

Rad odbora/radnih skupina/timova na sastavnicama može biti trajan ili privremen, do završetka vlastitog Plana. Preporučuje se da sastav tijela bude s udjelom zastupljenosti članova od najmanje 40 % svakog spola, da se u tijela uključe i studentski predstavnici, predstavnici ranjivih/podzastupljenih skupina i inozemno osoblje zaposleno na sastavnici. Nakon završetka izrade plana i aktivnosti, rad na ravnopravnosti može se povjeriti *odboru/povjerenstvu/timu u manjem sastavu* ili imenovanim *povjerenicima* za ravnopravnost, koji bi u suradnji s relevantnim službama sastavnice nastavili redovite aktivnosti, praćenje i izvješćivanje.

Zaključno

Nakon formiranja organizacijske strukture i unaprjeđenja procedura na središnjoj i na razini sastavnica, njihovo daljnje razvijanje bit će neprekidan rad.

Potpora i promicanje ravnopravnosti i uključivosti te nadzor i kontrola provedbe Plana unutar Sveučilišta obveza je Uprave Sveučilišta i uprava svih fakulteta i akademija.

Jedan od dobrih primjera uključivog vodstva je aktivno uključivanje i podrška projektima koji promoviraju poduzetnice, promocija žena u znanosti kroz medije npr. emisiju „Sveučilišna Hrvatska“, ili promocija i podrška uključivosti kao događaj podrške LGTB studentima koje je u 2021. prvi puta organiziralo Sveučilište.

Uključivo će vodstvo biti ključ za promjene i primjenu ravnopravnosti i uključivosti na razini cijele institucije. Zaposlenici i studenti Sveučilišta trebaju biti uključeni i raditi na ravnopravnosti i uključivosti dok ne postane redovit i integriran dio svakodnevnog rada.

Komunikacija: svrha promicanja i komunikacije o ravnopravnosti i uključivosti jest razumijevanje i osvješćivanje u radu i djelatnostima koji se provode na Sveučilištu. Formirana organizacijska struktura i razvitak novih procedura olakšat će unutarnju komunikaciju, što će doprinijeti ugodnom i motivirajućem radnom i studijskom okružju na Sveučilištu. Načini komunikacije bit će: mrežna stranica Sveučilišta, edukacije, informativni materijal, ankete, statistike i izvješća te elektronička komunikacija, uz naglasak na standarde prilagodbe sadržaja kako bi bio dostupan za sve korisnike.

Sustav praćenja ravnopravnosti : redovito prikupljanje podataka, statističkih i kvalitativnih, te izrada godišnjih/dvogodišnjih analiza i izvješća o provedenim aktivnostima.

Edukacija o rodnoosviještenoj politici i unaprjeđenje organizacijskih postupaka

Nakon formiranja osnovnih struktura na razini Rektorata i sastavnica, kao druga mjera i aktivnost slijediti će osvješćivanje i edukacija zaposlenika, nastavnika i studenata o rodnoosjetljivoj politici, ravnopravnosti i uključivosti. Osvješćivanje i edukacija potrebni su kako bi se sudionicima pružilo razumijevanje tematike, potrebno znanje, vještine i vrijednosti s kojima mogu učinkovito provoditi rodnoosviještenu politiku te postići pozitivne promjene.

Treća mjera je unaprjeđivanje organizacijskih postupaka koji će služiti kao potpora u radu službama i zaposlenicima kako bi promicali i primjenjivali načela ravnopravnosti u svim radnim procesima.

2.2. Integracija dimenzije ravnopravnosti u istraživanje

Postojeće stanje

Plan implementacije Plana za Europski istraživački prostor Republike Hrvatske za razdoblje 2016. – 2020. kao četvrti prioritet (4.) navodi “Rodnu ravnopravnost i rodno osviještenu politiku u istraživanjima”. Analizira postojeće stanje rodne ravnopravnosti i nediskriminaciju u istraživanju koja je uključena u Ustav Republike Hrvatske te važeće zakone kojima se uređuje znanstvena djelatnost i visoko obrazovanje, rad, rodna ravnopravnost, zabrana diskriminacije, kao i u Nacionalnu politiku za ravnopravnost spolova 2011. – 2015. U zaključku Plana navodi se da je Republika Hrvatska ostvarila znatan napredak u uspostavi političkoga okvira za prava žena i rodnu ravnopravnost, sadržanoga u zakonskim i strateškim dokumentima. Također se potvrđuje da su znanstvene organizacije same odgovorne za praćenje i procjenu provedbe politike ravnopravnosti spolova.

Sveučilište u Zagrebu ističe se u nastavnom i istraživačkom radu, s 50 % ukupne istraživačke produktivnosti u Republici Hrvatskoj na godišnjoj razini.

Sveučilište potiče i razvija mladi istraživački kadar vlastitim resursima i prilikama koje nude europski programi i projekti te uključenjem u nacionalne programe, kao što je *Razvoj karijera mladih istraživača* – program financiranja mladih istraživača na doktorskoj i poslijedoktorskoj razini u svim znanstvenim područjima koje provodi Hrvatska zaklada za znanost. Mladi istraživači-doktorandi uključuju se u znanstvenoistraživački rad putem znanstvenih projekata. Do sada je više od 900 znanstvenika dobilo je priliku zaposliti mlade istraživače. Većina je zaposlena na sveučilištima ili institutima. Na mrežnim stranicama aktivno se predstavljaju svi novi doktorandi, neovisno o spolu.

Sveučilište u istraživačkom radu djeluje u skladu s načelima [Europske povelje za istraživače i Kodeksa o zapošljavanju istraživača](#), te je u 2010. godini potpisalo *Deklaraciju o pristupanju Europskoj povelji za istraživače*, koja definira prava i obveze istraživača i organizacija u kojima oni rade, i *Kodeks o zapošljavanju istraživača*, koji upućuje na jednakost postupka zapošljavanja prema svim istraživačima u Europi i povećanje transparentnosti procesa novačenja i zapošljavanja. Europska povelja u dijelu “Opća načela i zahtjevi za istraživače” navodi obvezu za istraživače da se pridržavaju prepoznatih etičkih praksi i temeljnih etičkih načela koja su primjerena njihovim znanstvenim područjima, kao i etičkih standarda opisanih u različitim

nacionalnim, sektorskim ili institucijskim etičkim kodeksima. U “Općim načelima i zahtjevima za istraživače poslodavca/financijera” navode se načela koja se mogu dovesti u vezu s načelima ravnopravnosti i uključivosti, primjerice načelo nediskriminacije istraživača, osiguravanje prikladnih radnih uvjeta za sve istraživače, uključujući prilagodbu osobama s invaliditetom, osiguranje ravnoteže između poslovnoga i privatnoga života, djece i karijere, fleksibilnost radnih uvjeta, radnog vremena i mjesta rada, stabilnost radnih uvjeta, pravednu plaću i jednaka prava, obvezu poslodavca da izradi specifičnu strategiju razvoja karijere, omogućavanje osobnoga savjetovanja i edukacije za sve istraživače o svim mogućnostima, osiguravanje da standardi novačenja i primanja istraživača, posebice onih na početku karijere, budu jasno definirani te da omogućavaju novačenje iz skupina koje su na neki način u lošijem položaju, te potpora istraživačima koji se vraćaju istraživačkoj karijeri, uključujući i nastavnike koji se vraćaju istraživačkoj karijeri (na bilo kojem stupnju profesionalnoga razvoja), omogućavanje ravnoteže istraživačkih i nastavnih obveza te izrada procedura koje pružaju povjerljivu i neformalnu pomoć u rješavanju konflikata, sporova i povreda prava vezanih uz rad, u svrhu promicanja poštenoga i nepristranoga odnosa unutar institucije i poboljšavanja sveopće kvalitete radne sredine. Kao dio općih načela navedena je i *ravnoteža spolova*, koja je definirana na sljedeći način: “Poslodavci i/ili financijeri bi trebali imati za cilj reprezentativnu ravnotežu spolova na svim razinama zaposlenika, uključujući i mentorsku i upravljačku razinu. To bi trebalo biti postignuto temeljem načela politike jednakih mogućnosti kod zapošljavanja i tijekom kasnijih faza karijere, međutim bez davanja prednosti nad kriterijima kvalitete i sposobnosti. Kako bi se osigurala jednakost tretmana, selekcijska i ocjenjivačka povjerenstva također moraju biti odgovarajuće uravnotežena s obzirom na spol.” Načela *Povelje* i *Kodeksa* provode se usklađeno s nacionalnim zakonodavstvom.

U svrhu implementacije *Povelje* i *Kodeksa*, Sveučilište u Zagrebu izradilo je i vlastitu *Strategiju ljudskih resursa* i *Akcijski plan*, koji predstavlja sažetak interne analize Sveučilišta u Zagrebu.

[Akcijski plan](#) obuhvaća i odnosi se na cijelo Sveučilište odnosno na sve sastavnice, fakultete i akademije. U *Planu* se imenuju i razrađuju potrebne aktivnosti na razini cijele institucije, odgovorna tijela za provedbu te razdoblje za provedbu aktivnosti. Navedene aktivnosti uključuju periodične analize i evaluacije poštovanja zakonodavstva i poštovanja *Etičkoga kodeksa*, edukacije i radionice za senzibilizaciju za poštovanje etičkih pravila te prilagodbu i unaprjeđivanje *Etičkoga kodeksa* kroz različite aktivnosti, te aktivnosti za uključenje i provedbu ostalih načela *Europske povelje* i *Kodeksa*. U *Akcijskom se planu* izravno upućuje na ravnomjernu zastupljenost prema spolu u smislu jačanja osviještenosti među djelatnicima i poslodavcima i uskladbe privatnoga i poslovnoga života na fleksibilan način. Dodatno se navodi aktivnost praćenja napredovanja u karijeri, omogućavanje kontinuiranoga usavršavanja, razvijanje mehanizama za informiranje i edukaciju, poticanje edukacije, unaprjeđenje sustava i stvaranje financijskih instrumenata za provedbu. Prema tome, ovaj je plan odličan temelj i sredstvo za dalje unaprjeđenje i razvitak sustava ravnopravnosti i uključivosti u području istraživačke djelatnosti Sveučilišta. Međutim, izazov i poteškoće pri provedbi i praćenju akcijskih planova/mjera/aktivnosti koji se odnose na cijelo Sveučilište proizlaze iz njegove neintegrirane strukture. Za istovjetnu primjenu i provedbu aktivnosti na razini cijeloga Sveučilišta potrebno je da ih dodatno usvoje sve sastavnice, uz eventualne specifične prilagodbe na razini pojedine sastavnice u skladu s njihovim potrebama. Praćenje je također potrebno prvo provesti na razini sastavnica, koje bi se tada moglo objediniti

na središnjoj razini kao izvješće koje obuhvaća cijelu instituciju. U ovom trenutku nije bilo moguće prikupiti podatke o eventualno izrađenim analizama primjene i utjecaja nakon usvajanja *Akcijskog plana* ili izvješćima praćenja ovoga *Akcijskoga plana*, ako su iste izrađene.

Što znači promicanje ravnopravnosti i uključivosti u istraživanju?

Za bolje razumijevanje i tumačenje kako načela ravnopravnosti i uključivosti pridonose istraživanju i inovacijama, Europska komisija dala je smjernice i primjere, među ostalima i u publikaciji *Gendered innovations 2*. Istraživački projekti inozemnih obrazovnih institucija iz EU-a, u sklopu kojih je dio institucija izrađivao vlastite planove rodne ravnopravnosti/ravnopravnosti spolova, uočili su otpor znanstvene zajednice kad je riječ o ravnopravnosti u istraživanju. Iz tog su razloga uložili dodatne napore u objašnjenja i primjere za integraciju ravnopravnosti u istraživanje te podijelili svoje spoznaje kako bi koristile drugim institucijama i znanstvenoj zajednici u cjelini. Rad na promicanju ravnopravnosti i uključivosti u istraživanju objašnjavaju postavljanjem pitanja: „Što bi znanstveno osoblje potaknulo da kritički sagledaju prethodni istraživački rad i daju prijedloge na koji bi način u budućem istraživačkom radu mogli uključiti rodnu dimenziju i postići uključivost, odnosno riješiti moguću isključivost u istraživačkom radu?“. Navodimo neke primjere:

- Koja je istraživačka pitanja potrebno postaviti kako bi prepoznali nejednakost, isključivost ili stereotip (primjer: “Jesu li radni uvjeti na projektu osmišljeni tako da odgovaraju ženama, muškarcima ili osobama s različitim potrebama na jednak način?”)?
- Na koji način osmisлити sadržaj projekta koji je uključiv i ima rodnu dimenziju (primjer: “Jeste li uzeli u obzir žene/muškarce/druge podzastupljene ili različite skupine kada ste osmišljavali istraživačka pitanja?”, “Uzima li projektni prijedlog u obzir prethodna istraživanja koja su analizirala rod/spol u vezi s temom istraživanja?”)?
- Odnosi li se metodologija istraživanja ili ishod istraživanja na pitanja koja su važna za žene ili muškarce ili jednako pogađaju žene i muškarce?
Najčešći primjeri koji se ovdje spominju su istraživanja u tehničkom ili medicinskom sektoru. Istraživači naglašavaju da su podaci temeljeni na spolu prijeko potrebni za unapređenje skrbi na pravičan i učinkovit način.
- Je li je moguće analizirati istraživačke podatke u odnosu na rod/spol? Ako nije moguće, zašto nije?

Rad na promicanju ravnopravnosti uključuje i rješavanje eventualne nejednakosti ili isključivosti i u radu istraživačkih timova, ali ne podrazumijeva izravan utjecaj na odabir istraživačkih timova.

Mjere i aktivnosti koje mogu doprinijeti promicanju rodne osviještenosti u istraživanju, uključivanju rodne dimenzije u istraživanje i promicanju mogućnosti za znanstvenice na Sveučilištu

1. **Na središnjoj razini:** uključiti ili modificirati postojeću projektnu bazu podataka kako bi uključivala informaciju o rodnoosviještenom sadržaju istraživanja u projektu ili o

uključenosti rodne dimenzije u osmišljavanju, razvitku i ishodu projekata koji se provode na Sveučilištu

2. **Na središnjoj razini i razini sastavnica:** uključiti se u europske istraživačke projekte.
3. **Na razini sastavnica:** prikupiti podatke o istraživačkim projektima koji uključuju rodnu dimenziju. Prikupiti podatke o istraživačkim projektima na sastavnici koji se sadržajno bave rodnom ravnopravnosti i/ili uključivosti.
4. **Na razini sastavnica:** prikupiti informaciju imaju li sastavnice smjernice o uključenju rodne dimenzije u istraživačke projekte.
5. **Na razini sastavnica:** pripremiti i provesti sustavnu kvalitativnu analizu (mješovitom metodologijom: anketa/upitnik, fokus-grupe, intervjui) o nejednakostima i uključivosti u području istraživanja i na istraživačkim radnim mjestima na Sveučilištu (stalnim radnim mjestima, vanjskim suradnicima, radnim mjestima na projektima, balansu između istraživačkoga i nastavnoga rada za osobe koje rade oboje, balansu između rada i obitelji).. Poticati prikupljanje podataka i analizu kroz izradu doktorskih radova. Kasnije pratiti putem redovitih godišnjih izvješća sastavnice (*vidjeti prijedlog organizacije rada za ravnopravnost i uključivost na Sveučilištu*).
6. Na temelju primljenih rezultata kvalitativne analize provedene na **sastavnicama, na središnjoj razini objediniti podatke te** izraditi dokument preporuka za osvješćivanje rodne dimenzije u istraživanju, edukaciju i potporu istraživačima u tom području (Sveučilišno Povjerenstvo za promicanje ravnopravnosti i suzbijanje diskriminacije i sveučilišni Odbor za znanost, umjetnost i međunarodnu suradnju). Za područje uključivosti, za koje se podatci ne prikupljaju sustavno, potrebno je prikupiti više podataka i napraviti dodatne analize kako bi se mogao izraditi dokument preporuka i za to područje.
7. **U suradnji sa sastavnicama, provedba na razini sastavnica:** razviti edukativni materijal ili novi kolegij o ravnopravnosti i uključivosti u istraživanju za doktorande ili prilagoditi postojeći kolegij i uključiti ih u doktorske studentske programe (sastavnice u suradnji sa središnjim službama Rektorata – istovjetan osnovni materijal upotrebljiv za sve studente Sveučilišta. Sastavnice mogu dograditi i razviti specifičnu edukaciju za potrebe sastavnice).
8. **U suradnji sa sastavnicama, provedba na razini sastavnica:** organizirati godišnje ili polugodišnje radionice dobre prakse za doktorande i istraživače gdje bi učili jedni od drugih. Time bi se suradničkim učenjem omogućio prijenos znanja, iskustava i vrijednosti te povećanje kvalitete rada i života istraživača na Sveučilištu u Zagrebu.
9. **Na razini sastavnica:** izraditi program individualne potpore znanstvenicama na razini sastavnice za napredovanje u znanstvenom zvanju i/ili uključenju u upravljačke funkcije.
10. **Na razini sastavnica:** pružiti individualno savjetovanje istraživačima o radnim uvjetima i postizanju ravnoteže između privatnoga i poslovnoga života.
11. **Na razini sastavnica:** osmisлити program dodatne potpore znanstvenicama za nastavak znanstvene karijere nakon povratka s rodiljnoga dopusta.
12. **Suradnja sastavnica i Rektorata:** osmisлити promidžbenu kampanju za promicanje uključivosti, osvješćivanja rodne dimenzije u istraživanjima i promicanje Sveučilišta u Zagrebu kao otvorene i osviještene institucije, i to plakatima, predstavljanjima na medijskim kanalima i drugim aktivnostima.

13. **Suradnja sastavnica i Rektorata:** Osmisliti kampanju za predstavljanje znanstvenika/ica Sveučilišta koja bi se provela na razini Sveučilišta, ali imala doseg i za razinu srednjih škola kako bi se privukli izvrsni budući znanstvenici te ujedno doprinijelo i većoj vidljivosti i promociji znanstvenica (primjer sa sastavnica: npr. projekt [žene u STEM-u](#)).
14. Izraditi financijski plan na razini svake sastavnice za pripremu i provedbu novih aktivnosti.

Provedba predloženih mjera i aktivnosti

Zbog strukture Sveučilišta u kojoj su sastavnice pravno neovisne, a istraživanja se u pravilu provode na razini sastavnica, navedene mjere i aktivnosti mogu se provesti samo na razini sastavnica (fakulteta i akademija), ne središnjoj razini Rektorata. Rektorat je izradio prijedlog i, ovisno o dostupnim kapacitetima, može pružiti potporu u prikupljanju ili objedinjavanju prvih podataka te izradi inicijalnih preporuka, ali je potrebna suradnja sastavnica. Za specifičnu prilagodbu mjera i aktivnosti svakoj sastavnici, prema njihovim potrebama, te za realizaciju ovih mjera i aktivnosti potrebno je djelovanje i provedba na razini sastavnica Sveučilišta, službi potpore sastavnica i istraživača koji su zaposlenici sastavnica. Praćenje primjene i utjecaja mjera i aktivnosti također su u mjerodavnosti sastavnica. Objedinjeno praćenje na razini Sveučilišta bit će moguće ako se izgradi predložena organizacijska struktura na središnjoj razini i razini sastavnica, te sastavnice budu podnosile vezana godišnja izvješća (*vidjeti prijedlog organizacije rada za ravnopravnost i uključivost na Sveučilištu*).

Pokazatelji za praćenje provedbe predloženih mjera i aktivnosti mogu biti: rezultati kvalitativne analize, izvješće s prikupljenim statističkim podacima (na godišnjoj razini), udio znanstvenica zaposlenih na radnome mjestu istraživača, udio znanstvenih članaka/radova/projekata s rodnom sadržajem, udio projekata koji uključuju rodnu dimenziju, broj sudionika edukacija, broj sudionika radionica, broj savjetovanja, izrađeni dokumenti uputa i smjernica, izvješća o praćenju provedbe mjera i aktivnosti.

2.3. Integracija dimenzije ravnopravnosti i uključivosti u nastavi i učenju

Sveučilište u Zagrebu i njegove sastavnice nude sveobuhvatno visokoškolsko obrazovanje i stjecanje akademskih stupnjeva, od prvostupnika, magistra do doktora znanosti u biomedicinskom, biotehničkom, društveno-humanističkom, prirodoslovnom, tehničkom i umjetničkom području. Na Sveučilištu su studenti i nastavnici uključeni u postupke vrjednovanja studija, što je preduvjet za uspješno upravljanje sveučilištem i stalno poboljšanje pokazatelja njegovih djelatnosti, među kojima središnje mjesto ima uspješnost studenata i tijekom studija i u trenutku ulaska u svijet rada.

Kao potpora studentima, na sveučilišnoj središnjoj razini djeluju Ured za studente, Ured za studente s invaliditetom te Ured za društveno korisno učenje, u pravilu za koordinacijske i interventne aktivnosti. Ured za psihološku podršku i zaštitu mentalnog zdravlja zadužen je za edukaciju, pruža mogućnost psihološkog tretmana i bavi se vezanim istraživanjem. Ured za studente Sveučilišta u Zagrebu zadužen je za pružanje sustavne potpore u područjima edukacije, financijske potpore i potpore studentima s invaliditetom. Ured provodi radionice i predavanja u

području temeljnih akademskih vještina kao što su pristup studiju, akademska komunikacija, učenje, prezentacijske i samoprezentacijske vještine radi usvajanja novih i usavršavanja postojećih znanja i vještina koje nisu propisane izvedbenim planom i ishodima učenja. Ured provodi i Natječaj za dodjelu stipendija, čime financijski podupire izvrsne studente, studente koji studiraju nastavničke studije u STEM području, studente koji su uspješni sportaši te studente slabijega socio-ekonomskoga statusa. Ured za studente s invaliditetom sustavno radi na izjednačavanju mogućnosti i osiguravanju uvjeta za uspješno i kvalitetno studiranje svim sadašnjim, ali i budućim studentima s invaliditetom. Aktivnosti toga ureda namijenjene su svim studentima koji zbog bolesti, oštećenja ili poremećaja imaju teškoće u realizaciji akademskih aktivnosti (studentima s oštećenjima vida, sluhe, motoričkim poremećajima, kroničnim bolestima, psihičkim smetnjama te specifičnim teškoćama u učenju kao što su disleksija, disgrafija, ADHD). Važnu ulogu u radu Ureda imaju koordinatori za studente s invaliditetom (nastavnici) i studentski predstavnici, imenovani na svakoj od sastavnica.

Poseban naglasak stavljen je na uključenost podzastupljenih i ranjivih skupina studenata (studenata s invaliditetom, studenata nižega socijalno-ekonomskoga statusa, studenata iz alternativne skrbi, studenata migrantskoga podrijetla i dr.), uz poštovanje raznolikosti i individualnih sposobnosti. Uvjetovano raznolikim životnim okolnostima, studenti imaju različite sposobnosti, karakteristike i motivaciju koje se mogu mijenjati, ovisno o trenutačnoj osobnoj situaciji, te im je potrebna kontinuirana potpora, prilagođena njihovim različitim potrebama. Inkluzivno (uključivo) obrazovanje podrazumijeva upravo poštovanje različitosti te dostupnost obrazovnih sadržaja što većem broju studenata. Sveučilište će dalje u tom smjeru podupirati sve studente i unaprijediti potporu unutar nastavnoga procesa, kao i putem svojih službi potpore. Znanje i potpora na središnjoj razini i osiguravanje prijenosa znanja iznimno su važni jer postoji neujednačenost u razini potpore među sastavnicama Sveučilišta. Pojedine sastavnice nude visoku razinu potpore svojim studentima, ali ne sve. Stoga bi bilo korisno da se osnovno informiranje i osvješćivanje o rodnoj ravnopravnosti i uključivosti te potpora za slučajeve neravnopravnosti ili isključivosti uključi/unaprijedi, uz već postojeći sadržaj potpore, i na središnjoj razini, ili na središnjoj razini pripremi dokument uputa/smjernica za integriranje takve potpore na sastavnicama, što bi pridonijelo boljem razumijevanju i osvješćivanju studenata.

Sveučilišna *Strategija studija i studiranja* iz 2014. godine, među ostalima, kao dugoročne ciljeve definira: jednake mogućnosti studiranja i pristupa visokom obrazovanju svim osobama na temelju njihovih kompetencija, razvoj relevantnih vještina i stavova, potporu studentima pri ulazu i prilagodbi na Sveučilištu, kao i svladavanje prepreka tijekom studija te razvoj studijskih programa koji razvijaju kod studenata dubinsko znanje i razumijevanje i omogućavaju stvaranje novih vrijednosti (inovativnost, kreativnost). Postojeća *Strategija* u navedenim ciljevima uključuje načela ravnopravnosti i uključivosti u studijski proces i nastavu. U toj se strategiji također navodi i cilj sinergijskoga povezivanja istovjetnih ili srodnih studijskih programa koji se izvode na različitim sastavnicama osnivanjem zajedničkih interdisciplinarnih studija na svim razinama, što se može primijeniti i za cilj i organizaciju zajedničkoga djelovanja za podizanje osviještenosti i edukacije o ravnopravnosti i uključivosti na razini cijele institucije. U skladu s navedenim ciljevima, predlažemo mjere i aktivnosti za promicanje rodnoosviještene politike i sveobuhvatnu integraciju načela ravnopravnosti i uključivosti u nastavu i učenje.

Mjere i aktivnosti za promicanje rodnoosviještene politike i sveobuhvatnu integraciju načela ravnopravnosti i uključivosti u nastavu i učenje

1. Analizirati postojeće stanje na razini sastavnica: u suradnji sa sastavnicama na središnjoj razini pripremiti jedinstven kvalitativni upitnik za studente (jednak za sve sastavnice) o njihovu poimanju rodne osviještenosti, znanju o ravnopravnosti i uključivosti te dosadašnjem iskustvu na Sveučilištu. U skladu s mogućnostima sastavnice, uključiti i analizu putem fokus-grupa i intervju a kako bi se dobili sveobuhvatniji i kvalitetniji rezultati (uputno je uključenje u europske istraživačke projekte koji mogu pridonijeti ispunjenju ovog cilja). Upitnik provoditi na dvogodišnjoj razini.

2. Na razini sastavnica prikupiti podatke o edukativnim materijalima, kolegijima, modulima koji se izvode na sastavnicama Sveučilišta, a uključuju rodnu dimenziju, ravnopravnost ili uključivost. Eventualno uključiti to područje u postojeće interkulture radionice i predavanja vezana za međukulturnu komunikaciju.

Na središnjoj razini objediniti podatke te u suradnji sa sastavnicama izraditi istovjetan osnovni edukativni materijal za informiranje i osvještavanje, upotrebljiv za sve studente Sveučilišta, i dati ga studentima u sklopu početnoga paketa informacija pri upisu. Izraditi novi materijal ili prilagoditi postojeći edukativni materijal – kolegiji fizički ili na daljinu (*online*) te isti ponuditi na svim studijskim razinama: prediplomskoj, diplomskoj i doktorskoj (rad sastavnica u suradnji sa središnjim službama Rektorata). Sastavnice mogu dograditi i razviti i svoje specifične edukacije. Edukacija/nastava može se provoditi i samo na nekim sastavnicama koje za to imaju kapacitete ili već izvode takvu vrstu edukacije/nastave, ali je potrebno omogućiti studentima svih sastavnica da putem horizontalne mobilnosti imaju pristup takvoj vrsti edukacije. U svrhu stvarnoga dosega edukacije potrebno je akreditirati jedan kolegij koji sastavnice trebaju uvesti kao izborni predmet na svim razinama studija ili/i promisliti o uvođenju predmeta koji bi imao status sveučilišnoga kolegija po uzoru na kolegij “Vršnjačka potpora”.

3. Nastavnici i edukacija o uključenosti rodne dimenzije i uključivosti u nastavu: na razini sastavnica provesti edukaciju radi podizanja svijesti u nastavnika o nužnosti uključenja ovog pristupa u nastavi, kao i o potrebi edukacije o načinima i mogućnostima primjene ovoga pristupa. S ciljem zajedničkog pristupa, sveučilišno Povjerenstvo za promicanje ravnopravnosti (spolova) i suzbijanje diskriminacije u suradnji s Uredom za cjeloživotno obrazovanje nastavnika i relevantnim povjerenstvima sastavnica, može izraditi dokument uputa/smjernica (ili prilagoditi postojeći?) za edukativnu radionicu za nastavnike za integraciju rodne dimenzije u učenje i nastavu, što bi služilo kao temelj za daljnji razvitak na razini pojedinih sastavnica.

4. Na središnjoj razini, uz suradnju sa sastavnicama, organizirati godišnje radionice za dijeljenje dobre prakse između fakulteta/akademija kako bi razmijenili mišljenja o razvijanju i poticanju studenata da se uključe u učenje kroz rad i aktivno sudjelovanje u zajednici, kako bi razvili dublje razumijevanje područja koje uče. Dobri primjeri su rad Pravne klinike Pravnoga fakulteta, koji polazi od pretpostavke da svi imaju jednaka prava i pruža besplatnu pravnu pomoć svim građanima, ili različiti kolegiji i projekti koji primjenjuju metodologiju društvenokorisnog učenja, a provode se na sastavnicama Sveučilišta, te učiniti kolegije dostupnima studentima svih sastavnica putem horizontalne mobilnosti (potrebno predvidjeti dodatna financijska sredstva za provedbu?).

5. Promicati ravnopravnost u napredovanju žena na profesorske i vodeće upravljačke položaje. Prijedlog aktivnosti: napraviti pilot-projekt ljudskih resursa koji nudi potporu u procjeni profesionalnoga portfelja.
6. Izraditi financijski plan na razini svake sastavnice za pripremu i provedbu novih aktivnosti, i financijski plan za podršku na središnjoj razini.

Provedba predloženih mjera i aktivnosti

Na Sveučilištu, na središnjoj razini, unutar sustava upravljanja kvalitetom djeluje sveučilišni Odbor za upravljanje kvalitetom, koji uz administrativnu potporu Ureda za upravljanje kvalitetom, između ostalih dužnosti, provodi postupak vrjednovanja izmjena i dopuna postojećih studijskih programa te na temelju toga daje prijedloge, analizira rezultate periodičnoga unutarnjega vrjednovanja studijskih programa i dostavlja izvješća, utvrđuje postupak, ciljeve i namjenu anketiranja u suradnji s povjerenstvima sastavnica i nadzire rad provedbe. U skladu s postojećim sustavom, integriranje edukacije o ravnopravnosti i uključivosti u studijski i nastavni proces, u smislu prilagodbe postojećih ili uvođenja novih kolegija, modula i edukacije studenata i nastavnika, potrebno je uključiti u rad ovoga Odbora i relevantnih odbora za studijske programe na sastavnicama .

Imajući u vidu neintegriranost Sveučilišta, djelatnost integracije ravnopravnosti i uključivosti u sve procese nastave i učenja odvijat će se, provoditi i pratiti na razini sastavnica Sveučilišta, pojedinih fakulteta i akademija.

Sveučilišna *Strategija studija i studiranja* iz 2014. uočila je, na temelju analize, i nedostatke u razvoju sustava nastavničkih kompetencija i edukacije nastavnika. Radi unaprjeđenja nastavničkih kompetencija i potpore nastavnicima, na Sveučilištu je osnovan Ured za cjeloživotno obrazovanje nastavnika, a u tijeku je planiranje i izrada plana aktivnosti.

Pokazatelji za praćenje predloženih mjera i aktivnosti mogu biti: prikupljeni statistički podatci, izrađeni upitnici i rezultati analiza, broj edukacija u području ravnopravnosti za studente i nastavnike, broj kolegija i dostupnost kolegija (horizontalna mobilnost, *online* dostupnost), broj sudionika, izrađeni dokumenti s uputama/smjernicama, izrađeni edukativni materijal, praćenje na temelju godišnjih izvješća.

2.4. Ravnopravnost i uključivost u zapošljavanju i razvoju karijera. Ravnoteža između karijere i osobnoga života.

Na razini institucije, njezina je uprava odgovorna za uspostavu sustava ljudskih resursa koji jamči pravedan i ravnopravan položaj svih zaposlenika pri zapošljavanju, omogućava ugodno i funkcionalno radno okružje, jednaku plaću, jednake mogućnosti za stručno usavršavanje, razvoj karijere i napredovanje te uskladbu poslovnoga i osobnoga života.

Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o suzbijanju diskriminacije, Zakon o radu, Pravilnik o radu Sveučilišta - Rektorat i *Etički kodeks Sveučilišta* svojim normama promiču ravnopravnost,

upućuju na postizanje stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca i stvarne uključenosti svih skupina zaposlenika koja se odnosi i na zapošljavanje, radna mjesta i radno okruženje. U Republici Hrvatskoj svaki je poslodavac dužan štititi dostojanstvo zaposlenika od diskriminacije i diskriminatornoga ponašanja nadređenih, kolega ili drugih osoba koje redovito susreće u radu. Poslodavac koji ima više od 20 zaposlenika dužan je usvojiti interne akte kojima se propisuju antidiskriminacijske mjere.

Glavni izvori radnoga prava u Republici Hrvatskoj su *Ustav RH*, međunarodni ugovori koji su u skladu s Ustavom, *Zakon o radu* i vezani propisi, kolektivni ugovori, interni akti poslodavca i individualni ugovori o radu. Hrvatsko radno pravo pruža zaštitu svim zaposlenicima. Poslodavci su dužni osigurati iste uvjete rada za sve zaposlenike koji imaju iste ili slične kvalifikacije, koji rade sličan ili isti posao, i bez obzira na to jesu li zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme. *Zakonom o radu* štite se posebne kategorije zaposlenika kao što su maloljetnici, zaposlenici koji koriste prava vezana za trudnoću ili roditeljstvo, u skladu sa specijalnim propisima, i zaposlenike koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad. Individualni ugovori o radu imaju obvezan dio koji mora biti reguliran na način propisan zakonom. U Hrvatskoj djeluju i radničke organizacije koje se nazivaju sindikati. Sindikati imaju pravo štititi i promicati interese radnika koji su njihovi članovi. Ako unutar organizacije poslodavca postoji određen broj zaposlenika koji su članovi sindikata, sindikat radi njihovih interesa i zaštite može imenovati sindikalnoga povjerenika. Za promicanje i zaštitu prava zaposlenika u organizaciji poslodavca koji ima više od 20 zaposlenih, može se osnovati i radničko vijeće.

Sveučilište u Zagrebu (Rektorat)

Rad i radni uvjeti zaposlenika Rektorata Sveučilišta u Zagrebu definirani su internim aktom *Pravilnikom o radu* iz 2017. godine, koji je usklađen sa zakonom (u daljnjem tekstu "Pravilnik"), te *Odlukom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju nastavnog osoblja Rektorata* iz 2017. godine.

Važeći *Pravilnik o radu* u čl. 6. o radu i djelovanju zaposlenika i Sveučilišta veže se na poštovanje *Ustava RH*, druge postojeće zakone i relevantne propise te time uključuje zabranu diskriminacije i poštovanje odredaba o ravnopravnosti i uključenosti, no *Pravilnik* ih i samostalno dodatno uređuje. Sveučilište se obvezalo omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima, s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te im iste propise treba učiniti dostupnima (nedostaje pisana procedura, osoba za savjetovanje).

U skladu s relevantnim propisima, *Pravilnikom* se uređuje zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva zaposlenika, zaštita majčinstva, malodobnika i osoba s invaliditetom, plaća, ostvarivanje prava i obveza iz radnoga odnosa, povrede obveza iz radnoga odnosa, sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju i druga važna pitanja u vezi s radom. Diskriminacija tijekom zapošljavanja uređena je odredbama koje definiraju da su pri zapošljavanju nedopuštena pitanja o vjeri, političkom određenju, seksualnoj orijentaciji i druga pitanja koja bi mogla predstavljati kriterij za diskriminaciju prilikom zapošljavanja. Pri oglašavanju radnih mjesta na Sveučilištu uvjeti koje je potrebno ispuniti i kriteriji za zaposlenje transparentno su napisani u oglasu za

pojedino radno mjesto. Zaštita dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije propisana je čl. 123. *Pravilnika*, kojom se zabranjuje izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa *Zakonom o radu* i posebnim zakonima. Sveučilište se obvezalo štititi dostojanstvo zaposlenika tijekom obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Također se obvezalo osigurati zaposlenicima takve radne uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije. Prema *Pravilniku*, diskriminacija ili povreda dostojanstva jednog zaposlenika od drugoga ili povreda odredaba *Etičkoga kodeksa* smatra se teškom povredom radnoga odnosa. Posebnim se odredbama protiv nejednakoga postupanja štite osjetljive skupine radnika, kao što su trudnice i roditelji, maloljetnici ili zaposlenici koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, te omogućavaju prilagodbe u radu ako je potrebno. Uređena je i jednakost plaća za jednak rad i rad jednake vrijednosti između zaposlenika različitoga spola te detaljno definirano što se smatra jednakim radom.

Na Sveučilištu, o pravima zaposlenika brine se i *Povjerenik za zaštitu na radu*, a za zaposlenike koji su članovi Nezavisnoga sindikata znanosti i visokog obrazovanja brine se dodatno i imenovani *Sindikalni povjerenik*. Radničko vijeće nije osnovano na razini Sveučilišta.

Pravilnikom se uređuje i područje stručnoga usavršavanja, unutar kojega se Sveučilište obvezuje, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogućiti zaposleniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, te mu može na zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi istih aktivnosti. Interni akt *Odluka o stručnom osposobljavanju i usavršavanju nenastavnog osoblja Rektorata* iz 2017. godine uređuje ustroj, planiranje izobrazbe i obveze tijekom i nakon izobrazbe ove kategorije zaposlenika.

Područje rada zaposlenika Rektorata i njihova zaštita dobro su i detaljno uređeni internim aktima i relevantnim zakonima i vezanim propisima. Međutim, potrebno je omogućiti individualno savjetovanje i uspostaviti ga unutar redovnih institucionalnih procedura te prikupiti i izraditi pregled svih postupaka i procedura za zaštitu zaposlenika te objaviti na jednome mjestu (na internim mrežnim stranicama Sveučilišta) kako bi svi zaposlenici imali lako dostupne informacije o svim postupcima i mjerama zaštite. U svrhu dobrobiti zaposlenika na svim razinama bilo bi dobro provesti i kvalitativnu analizu koja bi na kolektivnoj i individualnoj razini ispitala sadašnje potrebe zaposlenika u radu na Rektoratu, s posebnom pažnjom na okolnosti vezane uz pandemiju koronabolesti, potres u Zagrebu i promjene radnih uvjeta te na posljedice uvjetovane tim okolnostima i/ili drugim situacijama. Potrebno je provesti i edukaciju i podizanje svijesti o diskriminaciji, ravnopravnosti i uključivosti, razvoju karijere i uskladbi poslovnoga i osobnoga života zaposlenika te predvidjeti kontinuitet redovite edukacije/osvješćivanja.

Interni akti Rektorata Sveučilišta posredno uređuju neke aspekte uskladbe profesionalnoga i osobnoga života na temelju mogućnosti prilagodbe rada ili zaštite ranjivih skupina zaposlenika, no nisu uvedene institucionalne procedure ili mogućnosti individualnoga savjetovanja o uskladbi profesionalnoga i osobnoga života zaposlenika, te nije uspostavljeno karijerno savjetovanje zaposlenika Rektorata. Pri uskladbi profesionalnoga i osobnoga života često se prvo misli na zaposlenike koji imaju obitelj s djecom, no svi zaposlenici, oni s obitelji/djecom ili bez nje trebaju

imati jednake mogućnosti rada i uskladbe profesionalnoga i osobnoga života. Kad je o obitelji s djecom riječ, u Hrvatskoj roditeljski dopust koriste gotovo isključivo žene, što može negativno utjecati na njihovu karijeru i mogućnosti napredovanja, ali i na druge zaposlenike ako se ne osigura odgovarajuća zamjena te dođe do neravnopravne preraspodjele rada unutar radnih jedinica. Iz tog razloga, kako bi zaposlenici mogli uskladiti poslovni i osobni život, nužno je osigurati pozitivno radno ozračje, potporu zaposlenicima koji koriste roditeljski dopust ili dopust iz drugih razloga, kvalitetnu i funkcionalnu preraspodjelu poslova za njihove odsutnosti te potporu pri ponovnom uključenju u radni kolektiv kako odsutnost ne bi bila prepreka za daljnji rad ili profesionalno napredovanje.

Mjere i aktivnosti za unaprjeđenje ravnopravnosti i uključivosti u zapošljavanju i karijeri za Rektorat Sveučilišta te postizanju ravnoteže između poslovnoga i osobnoga života zaposlenika

1. Izraditi kvalitativnu analizu (mještovita metoda: upitnik, fokus-grupe, anketa) za zaposlenike Rektorata (na središnjoj razini) o njihovu razumijevanju ravnopravnosti i uključivosti, dobrobiti i ravnoteži između rada i karijere, mišljenju o mogućnostima napredovanja i razvoju karijere, radu, eventualnim pritiscima na radu ili eventualnom iskustvu diskriminacije na Sveučilištu. Upitnik provoditi svake dvije godine, a punu analizu mještovitom metodom svake tri godine.
 2. Osmisliti i provesti edukaciju zaposlenika Rektorata i Uprave radi razumijevanja pitanja ravnopravnosti i uključivosti i izraditi financijski plan za potrebe edukacije osoblja Rektorata.
 3. Provesti edukaciju za Upravu, rukovoditelje i voditelje središnjih službi o razumijevanju nesvjesnih predrasuda pri zapošljavanju i provedbi uključivih intervjua.
 4. Napraviti analizu internih akata Sveučilišta i procedura vezanih za ravnopravnost i uključivost, zaštitu zaposlenika u zapošljavanju, razvoju karijera i dobrobiti zaposlenika.
- Svrha navedenih mjera i aktivnosti je dobrobit zaposlenika, iskorištavanje punoga potencijala zaposlenika, poboljšanje zadovoljstva na radnome mjestu i time povećanje produktivnosti.
5. Promicati ravnopravnost na razini čelnštva na Sveučilištu i omogućiti karijerno savjetovanje za zaposlenike Rektorata. Aktivnost: potpora na razini ljudskih resursa u procjeni karijernoga portfolija za sve zaposlenike, uključujući administrativno i stručno osoblje.
 6. Zaposliti stručnu osobu psihologa radi stručnoga i psihološkoga savjetovanja zaposlenika te pomoći zaposlenicima stručnih službi na razini Rektorata, i prema potrebi omogućiti savjetovanje/edukaciju (općenito, za sve vrste psihološkoga savjetovanja, uključujući posebne okolnosti vezane uz potres i pandemiju koronabolesti, uključujući ravnopravnost i uključivost).
 7. Izraditi dokument uputa s uvjetima zapošljavanja i napredovanja na stručna i administrativna radna mjesta na Rektoratu Sveučilišta i objaviti.
 8. Prema primjeru postojeće stručne potpore za studente s fizičkim poteškoćama, razviti potporu za zaposlenike s fizičkim poteškoćama.
 9. Izraditi i usvojiti financijski plan za trajno promicanje i edukaciju o ravnopravnosti i vezane aktivnosti, te aktivnosti za osvješćivanje i uskladbu osobnoga i profesionalnoga života (financijski plan na godišnjoj razini).

Sveučilište u Zagrebu (Rektorat) pratit će napredak prema godišnjim pokazateljima: statistika o zapošljavanju, statistike o odlasku zaposlenika, upitnici o dobrobiti zaposlenika, usvojen

dokument preporuka i prijedloga, temeljen na rezultatima kvalitativne analize, izrađen dokument/materijal s uputama o ravnopravnosti u zapošljavanju/odabiru zaposlenika, izrađen pripremni materijal/upute i provedena edukacija Uprave, rukovoditelja i voditelja središnjih službi o razumijevanju nesvjesnih predrasuda pri zapošljavanju i provedbi uključivih intervjua, provedena edukacija i broj sudionika, izrađen financijski plan za edukaciju zaposlenika i vezanih službi za pitanja ravnopravnosti.

2.5. Mjere koje sprječavaju uznemiravanje, nasilničko ponašanje u radnom i studijskom okružju i rodnouvjetovano nasilje, uključujući spolno uznemiravanje.

Uz uspostavu sustava ljudskih resursa, koji jamči pravedan i ravnopravan položaj svih zaposlenika pri zapošljavanju i u radu, Sveučilište u Zagrebu je kao poslodavac odgovorno i za podjednako važnu uspostavu sustava prevencije diskriminacije, uznemiravanja ili nasilja, uspostavu pisanih procedura koje omogućavaju rano prepoznavanje poteškoća na individualnoj ili na razini širega okružja te promptno rješavanje koje zaposlenicima daje osjećaj da poslodavac ima dobrobit radnika u fokusu i brine se o njihovoj sigurnosti na radnome mjestu.

Svaki poslodavac u Republici Hrvatskoj dužan je poštovati zakonske odredbe koje štite dostojanstvo radnika i, ako je potrebno, izraditi interne akte koji dodatno uređuju područje zaštite svojih radnika. Na nacionalnoj razini, [Zakon o radu](#) Republike Hrvatske u čl. 130. st. 1. – 9. štiti dostojanstvo svakog radnika.

Rodno uvjetovano nasilje definirano je *Zakonom o ravnopravnosti spolova* (ZRS-om), kojim je određeno da uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju: “*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 (čl. 8. st. 2. ZRS). *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 (čl. 8. st. 3. ZRS)”.

Krajem 2022. godine, Vlada Republike Hrvatske je donijela prvi *Nacionalni plan za suzbijanje seksualnog nasilja i seksualnog uznemiravanja za razdoblje 2022.- 2027.* i *Akcijski plan za suzbijanje seksualnog nasilja i seksualnog uznemiravanja za razdoblje 2022.-2024.* Nacionalni plan je prvi nacionalni dokument usmjeren zaštititi žrtava seksualnog nasilja i seksualnog uznemiravanja u Republici Hrvatskoj kojem je cilj osigurati učinkovitu zaštitu žrtava. Konačni tekstovi Nacionalnog i Akcijskog plana nisu još objavljeni, a bit će objavljeni [ovdje](#).

Na nacionalnoj razini, osim poslodavcu i mjerodavnom sudu, pritužba zbog rodnouvjetovane diskriminacije pri zapošljavanju i radu može se podnijeti i pravobraniteljici za ravnopravnost spolova. Korisni primjeri diskriminacije pri zapošljavanju i radu s opisima slučajeva mogu se pronaći u godišnjim izvješćima pravobraniteljice za ravnopravnost spolova ([ovdje](#)).

U slučaju da zaposlenik smatra kako poslodavac primjenom internoga akta ili interne procedure neće na odgovarajući način zaštititi njegovo/njezino dostojanstvo, može se primjeniti *Zakon o*

radu, kojim se određuje da radnik tada ne treba dostaviti pritužbu poslodavcu, već može odmah prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu na mjerodavnom sudu i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Međutim, prilikom traženja zaštite ili podnošenja pritužbe važno je odrediti postoji li zabranjeni temelj diskriminacije zbog koje osoba traži zaštitu, ili se primjerice provodi uznemiravanje zaposlenika, ali bez diskriminatorne osnove, u kojem drugom slučaju se rad ne smije prekidati (slučajeve psihičkoga ili fizičkoga uznemiravanja ili zlostavljanja bez diskriminatorne osnove nažalost je teško dokazati i ostvariti institucionalnu ili sudsku zaštitu). S obzirom na složenost slučajeva povrede dostojanstva i vezane zaštite, na razini institucije s većim brojem zaposlenika, radi dobrobiti zaposlenika, korisno je osigurati stalno dostupnu stručnu potporu: psihologa savjetnika i pravnoga savjetnika.

Sveučilište u Zagrebu internim aktima kao što je *Etički kodeks Sveučilišta* definira moralna načela, načela profesionalne etike i traži najviši standard ponašanja u djelovanju institucije i njezinih zaposlenika, što uključuje zabranu diskriminacije i uznemiravanja. Etički kodeks propisuje da svaka osoba ima pravo prijaviti uznemiravanje koje je počinio član sveučilišne zajednice te da se na osobu koja je odbila uznemiravanje ili prijavila takvu vrstu ponašanja ne smije vršiti nikakav pritisak. Sveučilište dodatno uređuje postupak zaštite dostojanstva svojih zaposlenika člankom 127. *Pravilnika o radu Sveučilišta* (Rektorata), prema kojem zaposlenik koji smatra da je diskriminiran od poslodavca ili druge osobe zaposlenika može podnijeti pritužbu imenovanom *povjereniku zaduženom za primanje i rješavanje pritužbi u svezi sa zaštitom dostojanstva zaposlenika*) ili izravno poslodavcu odnosno rektoru. U slučaju da se pritužba ne može riješiti na taj način, sljedeći postupak je osnivanje *ad hoc* povjerenstva za pritužbu zaposlenika. Članove povjerenstva imenuje rektor Sveučilišta. Ako je potrebno, u sastav povjerenstva mogu se uključiti stručnjaci poput pravnika, liječnika medicine rada ili sindikalnoga povjerenika odnosno drugih stručnih osoba.

Radi unaprjeđenja sustava potpore i zaštite zaposlenika cijele institucije te suzbijanje nasilničkoga ili drugih oblika neprihvatljivih ponašanja, Sveučilište je osnovalo Radnu skupinu za unaprjeđenje sveučilišnoga sustava suzbijanja spolnog uznemiravanja i drugih oblika neetičkog ponašanja, koja je u 2021. godini izradila izvješće. U skladu s izvješćem, Sveučilište će planirati i izraditi mjere za osvješćivanje, prevenciju i unaprjeđenje sustava suzbijanja nasilničkoga ili drugih oblika neprihvatljivih ponašanja na Sveučilištu.

Mjere i aktivnosti za Sveučilište

1. Posebno sveučilišno povjerenstvo pripremit će upute za postupanje u situacijama koje su vezane za uznemiravanje, nasilničko ponašanje i spolno uznemiravanje.
2. Sveučilište će, s ciljem prevencije, na Sveučilištu (Rektoratu) provesti osvješćivanje i edukaciju svih zaposlenika, voditelja službi i Uprave o nasilničkom ponašanju, uznemiravanju i spolnom uznemiravanju te o dostupnim sredstvima zaštite zaposlenika.

3. Posebno sveučilišno povjerenstvo će:

- donijeti dodatne procedure i detaljno popisati postupke zaštite za slučaj diskriminacije, uznemiravanja, nasilničkog ponašanja i spolnog uznemiravanja te izraditi dokument objašnjenja s primjerima radi boljšega razumijevanja, objaviti dokument na internoj mrežnoj stranici (objediniti procedure za zaštitu u slučaju diskriminacije, druge povrede načela ravnopravnosti, ukljućivosti, povrede ili kršenja radnih obveza i dr.)
- izraditi *online* obrazac za prijavu uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ili nasilničkog ponašanja, napraviti hodogram postupanja, predvidjeti statistiku anonimnoga praćenja broja i vrste pritužbi na godišnjoj razini
- osigurati redoviti mehanizam zaštite (umjesto *ad hoc* povjerenstava za pritužbu) i uključiti procedure u redovito djelovanje institucije.

Sveučilište u Zagrebu

prof. dr. sc. Stjepan Lakušić, rektor