

KLASA: 029-03/24-01/78  
URBROJ: 251-785-01-02-24-01

Zagreb, 26. ožujka 2024.

Temeljem članka 9. Statuta Sveučilišta Algebra, Senat Sveučilišta Algebra na svojoj četvrtoj sjednici, održanoj 26. ožujka 2024. godine, donosi

## **POLITIKA RODNE RAVNOPRAVNOSTI I PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI SVEUČILIŠTA ALGEBRA**

### **Politika rodne ravnopravnosti**

Sveučilište Algebra cijeni različite vještine i perspektive koje ljudi donose na radno mjesto na temelju svog spola, dobi, jezika, etničke pripadnosti, kulturnog podrijetla, invaliditeta, vjerskih uvjerenja, seksualne orijentacije, stila rada, razine obrazovanja, profesionalnih vještina, radnog i životnog iskustva, funkcije na poslu, socioekonomskog podrijetla, geografskog položaja, bračnog statusa i obiteljskih odgovornosti. Sveučilište Algebra promiče organizacijsku kulturu koja izrazito cijeni ravnopravnost i uključenost, osiguravajući da svi zaposlenici imaju pristup i uživaju iste nagrade, resurse i mogućnosti bez obzira na njihov spol.

Sveučilište Algebra predano radi na proširenju pristupa studiju visokog obrazovanja, sudjelovanja u njemu te završetku studija visokog obrazovanja pružajući jednake mogućnosti studiranja svim studentima kako bi se zadovoljile potrebe raznolike studentske populacije. Sveučilište Algebra osigurava pošten tretman svim studentima u skladu s njihovim potrebama, što može uključivati jednak tretman ili tretman koji je različit, ali se smatra jednakim u smislu prava, benefita, obveza i prilika.

Sveučilište Algebra ima za cilj pošteno i ravnopravno surađivati sa svim osobljem i članovima zajednice, bez obzira na njihov spol, na pozitivan i konstruktivan način pun poštovanja, promicati kulturu usmjerenu na rodnu osviještenost i rodnu osjetljivost u cijeloj organizaciji koja cijeni rodnu ravnopravnost i integrira rodna pitanja u svaki aspekt radnog mjesta, prevladati prepreke rodnoj ravnopravnosti na radnom mjestu, uključujući pristranosti i stereotipe temeljene na spolu, osigurati da svi zaposlenici i službenici razumiju rodna pitanja i ciljeve ove Politike te osigurati da svi zaposlenici i službenici imaju jednake mogućnosti sudjelovanja i doprinosa na svim razinama Sveučilišta Algebra te dobiti odgovarajuće priznanje i pravičnu nagradu za to sudjelovanje i doprinos.

Sveučilište Algebra nastoji stvoriti živahnu i uključivu akademsku zajednicu, uključujući sigurno i poticajno okruženje za rad i učenje za sve ljude. Kako bi ostvarilo te ciljeve, Sveučilište Algebra uspostavilo je niz mjera za sprječavanje diskriminacije temeljene na spolu i promicanje fleksibilnih i uključivih odredbi za studente i osoblje. Mjere su razvijene na temelju dokaza i analitičkog pregleda podataka o osoblju i studentima.

## Analitička pozadina

Analitička pozadina za uspostavu Politike rodne ravnopravnosti (PRR) i razvoj mjera za postizanje ciljeva temelji se na sljedećim institucionalnim podacima:

	UKUPNO	ŽENE (broj)	ŽENE (%)
<b>Ukupni broj akademskog osoblja (zaposlenog)</b>	<b>61</b>	<b>19</b>	<b>31%</b>
Istraživači (zaposleni)	9	3	33%
Nastavnici (zaposleni)	32	9	28%
Akademsko osoblje s doktoratom	19	7	37%
Prorektori	4	2	50%
Voditelji studija	18	0	0%
Ukupni broj članova osoblja	165	100	61%
<b>Institucionalni odbori (članovi)</b>			
Gospodarski savjet	29	8	28%
Senat (članovi)	27	6	22%
Odbor za kvalitetu	6	5	83%
Etičko povjerenstvo	3	1	33%
Stegovno povjerenstvo	3	0	0%

Izvor: Interni podaci, godišnje izvješće Državnom zavodu za statistiku, presječni datum: 31. prosinca 2023.

Istraživači – izvanredni(a) profesor(ica), docent(ica); Nastavnici – predavač(ica), viši(a) predavač(ica); Neakademski odbori: Gospodarski savjet; Akademski odbori: Senat, Odbor za kvalitetu, Etičko povjerenstvo, Stegovno povjerenstvo

## Studenti i diplomanti prema području i razini

Akademski godina	Broj studenata (svi prijediplomski)	Broj studentica (svi prijediplomski)	Broj studenata (svi diplomski)	Broj studentica (svi diplomski)	Prijediplomski ŽENE (%)	Diplomski ŽENE (%)
2018/2019.	41	12	34	13	23%	28%
2019/2020.	53	26	35	11	33%	24%
2020/2021.	62	18	46	23	23%	33%
2021/2022.	53	17	39	18	24%	32%
2022/2023.	81	36	28	25	31%	47%
2023/2024.	32	18	29	16	36%	36%

## PRIJEDIPLOMSKI STUDIJSKI PROGRAMI

Akademski godina	Primijenjeno računarstvo – ŽENE (%)	Digitalni marketing – ŽENE (%)	Oblikovanje tržišnih komunikacija – ŽENE (%)	Multimedija – ŽENE (%)
2018/2019.	4%	59%	/	9%
2019/2020.	13%	68%	86%	13%
2020/2021.	5%	52%	75%	15%
2021/2022.	12%	63%	33%	0%
2022/2023.	16%	38%	73%	30%
2023/2024.	14%	61%	60%	20%

## DIPLOMSKI STUDIJSKI PROGRAMI

Akademski godina	Primijenjeno računarstvo – ŽENE (%)	Digitalni marketing – ŽENE (%)	Kreativno upravljanje tržišnim komunikacijama – ŽENE (%)	MBA e-vođenje – ŽENE (%)
2018/2019.	16%	50%	/	30%
2019/2020.	4%	50%	20%	50%
2020/2021.	21%	59%	/	36%
2021/2022.	19%	58%	100%	29%
2022/2023.	40%	55%	80%	41%
2023/2024.	11%	67%	50%	33%

## Mjere i pitanja koja trebaju biti adresirana

Mjere potpore za provedbu Politike rodne ravnopravnosti i pratećeg Plana rodne ravnopravnosti Sveučilišta Algebra obuhvaćaju sljedeća područja:

1. institucionalizacija kulture rodne ravnopravnosti,
2. vođenje i donošenje odluka,
3. zapošljavanje i napredovanje u karijeri,
4. svijest i kultura rodne ravnopravnosti,
5. ravnoteža između poslovnog i privatnog života,
6. prevencija seksualnog uznemiravanja, rodno uvjetovanog nasilja i diskriminacije,
7. integracija rodne perspektive u istraživanja i u nastavni plan i program u svim područjima,
8. komunikacijska strategija.

## Radna skupina za rodnu ravnopravnost

Radna skupina za rodnu ravnopravnost formirana je u proljeće 2022. godine, a čine je ključne osobe iz reda članova Senata, voditelja studijskih programa, odjela za ljudske resurse, odjela za istraživanje i razvoj, odjela za upravljanje projektima te odjela za marketing. Radna skupina za rodnu ravnopravnost Sveučilišta Algebra imala je konstitutivnu ulogu u izradi nacrtu PRR-a Sveučilišta Algebra odozdo prema gore.

Radna skupina nastavi će biti aktivna (uz moguće dopune) do prosinca 2030., a tijekom cjelokupnog razdoblja njome će koordinirati službenik za rodnu ravnopravnost (SRR).

Članovi radne skupine:

- djeluju kao agenti promjena PRR-a u svojim jedinicama i zajednicama,
- procjenjuju i izvješćuju o učinkovitosti i utjecaju aktivnosti PRR-a ,
- daju prijedloge SRR-u za daljnje ili nove aktivnosti,
- savjetuju o daljnjem razvoju i održivosti PRR-a.

Radna skupina sastoji se od sljedećih članova:

- Ana Tecilazić, Prorektorica za kvalitetu,
- Nataša Trojak, Prorektorica za nastavu i studente,
- Silvija Grgić, rukovoditeljica Sektora za stručne službe,
- Veronika Lukić Žiher, Stručnjakinja za ljudske resurse,
- Maja Brkljačić, rukovoditeljica Sveučilišnog instituta Algebra LAB,
- Martina Bašić, voditeljica Odjela za pripremu i provedbu EU projekata,
- Maja Puhovski, Odjel za pripremu i provedbu EU projekata.

## AKCIJSKI PLAN ZA RODNU RAVNOPRAVNOST – 2024/2030.

<b>Područje</b>	<b>1. Struktura organizacije, upravljanja i praćenja</b>
<b>Ishod</b>	<p>1.1 Uspostavlja se Radna skupina – promjene u članovima tima zbog organizacijskih promjena unutar Sveučilišta.</p> <p>1.2 Razvija se, raspravlja i usvaja Plan za rodnu ravnopravnost za razdoblje od 7 godina.</p> <p>1.3 Završeno je prikupljanje podataka o djelatnicima i studentima, praćenje i godišnje izvješćivanje na temelju pokazatelja.</p> <p>1.4 Izvješće o provedbi PRR-a redovito se podnosi Senatu.</p>
<b>Odgovoran</b>	Radna skupina za rodnu ravnopravnost
<b>Radnje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organiziranje redovitih sastanaka za podizanje svijesti o PRR-u i raspravljanje o povezanim pitanjima za poticanje odgovornosti i uključenosti.</li><li>• Uključivanje odjela koji imaju potrebnu statistiku za redovito prikupljanje relevantnih podataka i osmišljavanje mehanizma za praćenje i evaluaciju.</li><li>• Unošenje potrebnih promjena u PRR, na vrijeme I u skladu s aktualnim događanjima.</li></ul>
<b>Rok</b>	2024.
<b>K/K indikatori</b>	➔ Kvantitativno: izrađen je, raspravljen i usvojen jedan Plan za ravnopravnost spolova, održani sastanci, prikupljeni podaci.

<b>Područje</b>	<b>2. Vođenje i donošenje odluka</b>
<b>Ishod</b>	2.1. Povećanje broja žena kao voditeljica odbora i voditeljica studijskih programa.
<b>Odgovoran</b>	Odjel za upravljanje ljudskim resursima, Sektor za stručne službe, Rektorat
<b>Radnje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Postavljanje ciljeva odborima i voditeljima studijskih programa za povećanje postotka žena.</li><li>• Identificiranje razloga zašto žene ne sudjeluju na vodećim pozicijama. Na primjer, intervjui sa ženama koje odbijaju vodeće pozicije; provođenje slijepih, anonimnih anketa sa ženama u vezi s njihovim odgovornostima za „skrb“ i potrebom za mehanizmima podrške, itd.</li><li>• Razvijanje smjernica za rodnu ravnopravnost i rodnu osjetljivost za procese donošenja odluka.</li><li>• Uključivanje u aktivnosti podizanja svijesti o implicitnim pristranostima i korištenju rodno uvjetovanog jezika u definicijama i komunikacijama povezanim s vođenjem.</li><li>• Ponuda programa obuke za vođenje i drugih mehanizama podrške kao što je obuka za žene na rukovodećim pozicijama, te povremena ponuda treninga za</li></ul>

	vođenje za sve nastavno osoblje i osoblje koje je zainteresirano za preuzimanje rukovodećih pozicija. <ul style="list-style-type: none"><li>Ako postoji više od jednog rukovodećeg položaja na istoj razini, težiti rodnom paritetu od najmanje 30%.</li></ul>
<b>Rok</b>	2024.
<b>K/K indikatori</b>	<p>➔ Kvantitativno: povećan broj žena kao voditeljica za 30% – podaci navedeni u godišnjem izvješću o rodnoj ravnopravnosti.</p> <p>➔ Kvalitativno: mišljenja, svjedočanstva, procjene, ankete, naučene lekcije.</p>

<b>Područje</b>	<b>3. Zapošljavanje i napredovanje u karijeri</b>
<b>Ishod</b>	<p>3.1 Kritički pregled politike i postupaka zapošljavanja kako bi se ispravile sve pristranosti i kako bi se osiguralo da žene i muškarci dobiju jednake prilike za razvoj i napredovanje u karijeri.</p> <p>3.2. Povećanje udjela znanstvenica, nastavnica i ženskog akademskog osoblja s doktoratom te voditeljica studijskih programa.</p> <p>3.3. Kritički osvrt na politiku napredovanja u akademskoj karijeri i postupke za povećanje broja žena na višim akademskim položajima.</p> <p>3.4 Kritički pregled svih propisa i procedura kako bi se osiguralo da žene mogu preuzeti i ostati na rukovodećim pozicijama.</p>
<b>Odgovoran</b>	Odjel za upravljanje ljudskim resursima i Radna skupina za rodnu ravnopravnost
<b>Radnje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Postavljanje ciljeva odborima i voditeljima studijskih programa za povećanje postotka žena.</li><li>Težnja ravnoteži spolova u svim odborima za promicanje, osiguravajući postojanje najmanje 30% podzastupljenih spolova.</li><li>Objavlivanje Priručnika za napredovanje i ocjenjivanje učinka za odbore (akademske i administrativne) za pružanje smjernica o procesima napredovanja i ocjenjivanja učinka.</li><li>Činjenje procesa napredovanja i kriterije transparentnijima.</li><li>Analiza jaza u plaćama među spolovima na svim akademskim i administrativnim razinama.</li><li>Uspostavljanje programa povratnika za nastavno osoblje i osoblje kako bi se podržao nesmetan prijelaz nakon roditeljskog dopusta ili drugih prekida karijere povezanih s skrbi.</li><li>Stvaranje i aktivno širenje rotacije poslova i drugih povezanih shema za međudjelski transfer ili napredovanje u karijeri administrativnog osoblja, posebno za rukovodeća mjesta.</li><li>Organiziranje redovitih programa obuke i mentorstva.</li></ul>



<b>Rok/Kalendar</b>	2024.
<b>Q/Q indikatori</b>	<p>→ Kvantitativno: ciljevi za povećanje udjela žena na studijskim programima, objavljen Priručnika za napredovanje i ocjenjivanje učinka, pripremljena analiza o jazu u plaćama među spolovima, <i>job shadowing</i> s najmanje 10 polaznika; osigurana 2 programa obuke i mentorstva.</p> <p>→ Kvalitativno: mišljenja, svjedočanstva, procjene, ankete, naučene lekcije.</p>

<b>Područje</b>	<b>4. Svijest i kultura o rodnoj ravnopravnosti</b>
<b>Ishod</b>	4.1 Svijest i kultura o rodnoj ravnopravnosti integrirani su u obuku o rodnoj ravnopravnosti i nesvjesnim rodnim pristranostima za osoblje i donositelje odluka.
<b>Odgovoran</b>	Odjel za upravljanje ljudskim resursima i Radna skupina za rodnu ravnopravnost
<b>Radnje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Razvijanje politika, činjenje istih vidljivima te uključivanje svijesti o fobijama, diskriminaciji i implicitnoj pristranosti temeljenih na spolu i seksualnosti u svim obukama.</li><li>• Vođenje projekata i kampanja vezanih uz svijest i kulturu rodne ravnopravnosti.</li><li>• Partnerstvo s organizacijama koje promiču pitanja ravnopravnosti spolova i vođenje projekata i kampanja.</li><li>• Imenovanje ambasadora koji zagovaraju pitanja i teme rodne ravnopravnosti.</li><li>• Organiziranje resursnih skupina zaposlenika (ESZ) za poticanje raznolikog, uključivog radnog mjesta.</li></ul>
<b>Rok</b>	2025.
<b>K/K indikatori</b>	<p>→ Kvantitativno: broj edukacija, broj projekata, broj kampanja, broj ambasadora.</p> <p>→ Kvalitativno: mišljenja, svjedočanstva, procjene, ankete, naučene lekcije.</p>

<b>Područje</b>	<b>5. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života u organizacijskoj kulturi</b>
<b>Ishod</b>	5.1 Propisi se revidiraju kako bi uključili mehanizme za ravnotežu između poslovnog i privatnog života.
<b>Odgovoran</b>	Odjel za upravljanje ljudskim resursima i Radna skupina za rodnu ravnopravnost
<b>Radnje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Institucionaliziranje mehanizama za različite vrste dopusta za njegu uključivanjem različitih vrsta dopusta za njegu u direktivu uzimajući u obzir pokazatelje uspješnosti (tj. roditeljski dopust, skrb za starije osobe, skrb u slučaju bolesti partnera).</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pružanje jasnih informacija osoblju o svim vrstama dopusta za njegu.</li><li>• Organiziranje radionica o očinstvu i promicanje učinkovitog korištenja očinskih dopusta.</li><li>• Uspostavljanje mehanizma smanjenja kolegija za akademsko osoblje, te drugih mehanizama smanjenog opterećenja za administrativno osoblje u razdoblju od šest mjeseci nakon porodiljnog dopusta.</li><li>• Pružanje mogućnosti osposobljavanja i preusmjeravanja te savjetodavne podrške za žene nakon porodiljnog dopusta.</li><li>• Vođenje rasprava u fokus-grupama za prepoznavanje i rješavanje potreba i problema povezanih s ravnotežom između poslovnog i privatnog života i zadovoljstvom.</li><li>• Organiziranje radionica za razmjenu iskustava o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.</li><li>• Postavljanje direktive o radnom i komunikacijskom vremenu, ograničavanje administrativne e-pošte i sastanaka koji se zakazuju nakon radnog vremena, vikendom ili u kratkom roku.</li></ul>
<b>Rok</b>	2026.
<b>K/K indikatori</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Kvantitativno: broj mehanizama, broj radionica, broj prilika za obuku, broj fokus-grupa, postotak smanjenja kolegija i radnog opterećenja.</li><li>➔ Kvalitativno: mišljenja, svjedočanstva, procjene, ankete, naučene lekcije.</li></ul>

<b>Područje</b>	<b>6. Seksualno uznemiravanje, rodno uvjetovano nasilje i diskriminacija</b>
<b>Ishod</b>	6.1 Institucionalna politika i propisi o postizanju kulture nulte tolerancije prema seksualnom uznemiravanju i drugim oblicima rodno uvjetovanog nasilja.
<b>Odgovoran</b>	Odjel za upravljanje ljudskim resursima i Radna skupina za rodnu ravnopravnost
<b>Radnje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pružanje informacija na web-stranici Sveučilišta o alternativnim mehanizmima pritužbe i podrške te njihovim međusobnim odnosima (etičko povjerenstvo, povjerenstvo za prevenciju seksualnog uznemiravanja i podršku, stegovno povjerenstvo).</li><li>• Činjenje mehanizama i dokumenata podrške žrtvama seksualnog uznemiravanja i obiteljskog nasilja dostupnima i vidljivima na svim platformama Sveučilišta (online i offline) i uključivanje tih dokumente u sve orijentacijske pakete. I djelatnici i studenti potpisuju dokument kojim potvrđuju da su dokumente pročitali i da su obaviješteni o posljedicama kršenja načela prevencije seksualnog uznemiravanja i obiteljskog nasilja.</li><li>• Pripremanje smjernica Sveučilišta za rodno neutralnu i uključivu komunikaciju.</li></ul>
<b>Rok</b>	2025.



<b>K/K indikatori</b>	<p>→ Kvantitativno: broj uspostavljenih mehanizama podrške i dokumenata, pripremljene smjernice, pripremljeni online programi obuke.</p> <p>→ Kvalitativno: mišljenja, svjedočanstva, procjene, ankete, naučene lekcije.</p>
-----------------------	--

<b>Područje</b>	<b>7. Integracija rodne ravnoteže/perspektive u istraživanja</b>
<b>Ishod</b>	7.1 Rodna perspektiva integrirana je u istraživanja u svim područjima.
<b>Odgovoran</b>	Sveučilišni institut Algebra LAB i Radna skupina za rodnu ravnopravnost
<b>Radnje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Izrada smjernica o uključivanju rodne perspektive u istraživanja i znanstvenu produkciju.</li><li>• Podupiranje, prijava i provedba projekata koji uključuju rodnu perspektivu.</li><li>• Širenje i povećavanje vidljivost istraživačkih projekata koji uključuju rodnu perspektivu, npr. stvaranjem baze dobrih praksi.</li><li>• Planiranje, organiziranje i/ili pružanje organizacijske i logističke potpore aktivnostima kao što su treninzi, seminari, konferencije, mentorske sesije za istraživačice, rješavanje pitanja kao što je prijava za vanjsko financiranje istraživanja, upravljanje istraživanjem, mogućnosti mentorstva itd.</li><li>• Planiranje, organiziranje i/ili pružanje organizacijske i logističke podrške aktivnostima kao što su treninzi, seminari, konferencije, mentorske sesije koje se bave rodnom dimenzijom istraživanja.</li></ul>
<b>Rok</b>	2023.
<b>K/K indikatori</b>	<p>→ Kvantitativno: smjernice za rodnu perspektivu u istraživanjima i znanstvenoj produkciji, broj projekata, uspostavljen skup dobrih praksi</p> <p>→ Kvalitativno: mišljenja, svjedočanstva, procjene, ankete, naučene lekcije</p>

<b>Područje</b>	<b>8. Integracija tema i perspektive rodne ravnoteže u nastavni plan i program</b>
<b>Ishod</b>	8.1 Rodna perspektiva integrirana je u nastavni plan i program u svim područjima i studijskim programima.
<b>Odgovoran</b>	Prorektorica za kvalitetu i Radna skupinu za rodnu ravnopravnost

<b>Radnje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organiziranje seminara o rodno osjetljivoj nastavi i izrada Smjernica za rodno osjetljive nastavne metode.</li><li>• Osmišljavanje i uključivanje tema o rodnoj ravnopravnosti i drugih aktivnosti za normaliziranje rodne ravnopravnosti.</li><li>• Organiziranje uključivih razrednih radionica.</li><li>• Uključivanje rodne perspektive u mehanizme savjetovanja i vršnjačkog mentorstva.</li><li>• Stvaranje poticajnih mehanizama za integraciju rodne perspektive u poučavanje, npr. nagrade za nastavu, činjenje vidljivim dobre primjere normaliziranja rodne ravnopravnosti u poučavanju.</li></ul>
<b>Rok</b>	2025.
<b>K/K indikatori</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Kvantitativno: broj seminara o rodno osjetljivom poučavanju, Smjernica za rodno osjetljive nastavne metode, broj radionica, dodijeljene nagrade nastavnicima.</li><li>➔ Kvalitativno: mišljenja, svjedočanstva, procjene, ankete, naučene lekcije.</li></ul>

<b>Područje</b>	<b>9. Komunikacijska strategija</b>
<b>Ishod</b>	9.1 Povećan udio studentica i diplomantica
<b>Odgovoran</b>	Prorektorica za nastavu i studente i Radna skupinu za rodnu ravnopravnost
<b>Radnje</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Priprema cjelovite komunikacijske strategije s ciljem privlačenja većeg broja studentica i diplomantica na različite studijske programe.</li><li>• Vođenje kampanja u medijima i na društvenim mrežama.</li><li>• Potpora projektima i kampanjama usmjerenima na povećanje broja žena u STEM području.</li><li>• Organiziranje radionica, seminara, panela, konferencija i drugih vrsta događanja za žene u znanosti i STEM području.</li><li>• Razvijanje programa stipendiranja za žene u znanosti i žene u STEM području.</li></ul>
<b>Rok</b>	2024.
<b>K/K indikatori</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Kvantitativno: pripremljena komunikacijska strategija, broj kampanja, broj događanja, razvijen program stipendiranja.</li><li>➔ Kvalitativno: mišljenja, svjedočanstva, procjene, ankete, naučene lekcije.</li></ul>

izv. prof. dr. sc. Mislav Balković

REKTOR