

KLASA: 029-03/25-01/22

URBROJ: 251-785-05-01-25-01

Zagreb, 27. siječnja 2025.

Temeljem članka 9. Statuta Sveučilišta Algebra Bernays, Senat Sveučilišta Algebra Bernays na svojoj 12. sjednici održanoj 27. siječnja 2025. godine donosi

POLITIKA RODNE RAVNOPRAVNOSTI I PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI SVEUČILIŠTA ALGEBRA BERNAYS

Politika rodne ravnopravnosti

Sveučilište Algebra Bernays 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 Bernays 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 Bernays 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 Bernays 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 Bernays 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 Bernays te dobiti odgovarajuće priznanje i pravičnu nagradu za to sudjelovanje i doprinos.

Sveučilište Algebra Bernays 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 Bernays 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 (%)
Ukupni broj akademskog osoblja (zaposlenog)	61	19	31%
Istraživači (zaposleni)	9	3	33%
Nastavnici (zaposleni)	32	9	28%
Akademsko osoblje s doktoratom	19	7	37%
Prorektori	4	2	50%
Pročelnici	18	0	0%
Ukupni broj članova osoblja	165	100	61%
Institucionalni odbori (članovi)			
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 Bernays 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, pročelnika, odjela za ljudske resurse, odjela za istraživanje i razvoj, odjela za upravljanje projektima te odjela za marketing. Radna skupina za rodnu ravnopravnost Sveučilišta Algebra Bernays imala je konstitutivnu ulogu u izradi nacrtu PRR-a Sveučilišta Algebra Bernays 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,
- 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.

AKCIJSKI PLAN ZA RODNU RAVNOPRAVNOST – 2024./2030.

Područje	1. Struktura organizacije, upravljanja i praćenja
Ishod	<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>
Odgovoran	Radna skupina za rodnu ravnopravnost
Radnje	<ul style="list-style-type: none"> • Organiziranje redovitih sastanaka za podizanje svijesti o PRR-u i raspravljanje o povezanim pitanjima za poticanje odgovornosti i uključenosti. • Uključivanje odjela koji imaju potrebnu statistiku za redovito prikupljanje relevantnih podataka i osmišljavanje mehanizma za praćenje i evaluaciju. • Unošenje potrebnih promjena u PRR, na vrijeme I u skladu s aktualnim događanjima.
Rok	2024.
K/K indikatori	➔ Kvantitativno: izrađen je, raspravljen i usvojen jedan Plan za ravnopravnost spolova, održani sastanci, prikupljeni podaci.

Područje	2. Vođenje i donošenje odluka
Ishod	2.1. Povećanje broja žena kao voditeljica odbora i pročelnica.
Odgovoran	Odjel za upravljanje ljudskim resursima, Sektor za stručne službe, Rektorat
Radnje	<ul style="list-style-type: none"> • Postavljanje ciljeva odborima i pročelnicima za povećanje postotka žena. • 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. • Razvijanje smjernica za rodnu ravnopravnost i rodnu osjetljivost za procese donošenja odluka. • Uključivanje u aktivnosti podizanja svijesti o implicitnim pristranostima i korištenju rodno uvjetovanog jezika u definicijama i komunikacijama povezanim s vođenjem. • Ponuda programa obuke za vođenje i drugih mehanizama podrške kao što je obuka za žene na rukovodećim pozicijama, te povremena ponuda treninga za vođenje za sve nastavno osoblje i osoblje koje je zainteresirano za preuzimanje

	<p>rukovodećih pozicija.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ako postoji više od jednog rukovodećeg položaja na istoj razini, težiti rodnom paritetu od najmanje 30%.
Rok	2024.
K/K indikatori	<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>

Područje	3. Zapošljavanje i napredovanje u karijeri
Ishod	<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 pročelnica.</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>
Odgovoran	Odjel za upravljanje ljudskim resursima i Radna skupina za rodnu ravnopravnost
Radnje	<ul style="list-style-type: none"> • Postavljanje ciljeva odborima i pročelnicima za povećanje postotka žena. • Težnja ravnoteži spolova u svim odborima za promicanje, osiguravajući postojanje najmanje 30% podzastupljenih spolova. • Objavljivanje Priručnika za napredovanje i ocjenjivanje učinka za odbore (akademske i administrativne) za pružanje smjernica o procesima napredovanja i ocjenjivanja učinka. • Činjenje procesa napredovanja i kriterije transparentnijima. • Analiza jaza u plaćama među spolovima na svim akademskim i administrativnim razinama. • Uspostavljanje programa povratnika za nastavno osoblje i osoblje kako bi se podržao nesmetan prijelaz nakon roditeljskog dopusta ili drugih prekida karijere povezanih s skrbi. • Stvaranje i aktivno širenje rotacije poslova i drugih povezanih shema za međudjelski transfer ili napredovanje u karijeri administrativnog osoblja, posebno za rukovodeća mjesta. • Organiziranje redovitih programa obuke i mentorstva.
Rok/Kalendar	2024.
Q/Q indikatori	→ Kvantitativno: ciljevi za povećanje udjela žena na studijskim programima,

	<p>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>
--	---

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

Područje	5. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života u organizacijskoj kulturi
Ishod	5.1 Propisi se revidiraju kako bi uključili mehanizme za ravnotežu između poslovnog i privatnog života.
Odgovoran	Odjel za upravljanje ljudskim resursima i Radna skupina za rodnu ravnopravnost
Radnje	<ul style="list-style-type: none"> • 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). • Pružanje jasnih informacija osoblju o svim vrstama dopusta za njegu. • Organiziranje radionica o očinstvu i promicanje učinkovitog korištenja očinskih dopusta. • Uspostavljanje mehanizma smanjenja kolegija za akademsko osoblje, te drugih

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

Područje	6. Seksualno uznemiravanje, rodno uvjetovano nasilje i diskriminacija
Ishod	6.1 Institucionalna politika i propisi o postizanju kulture nulte tolerancije prema seksualnom uznemiravanju i drugim oblicima rodno uvjetovanog nasilja.
Odgovoran	Odjel za upravljanje ljudskim resursima i Radna skupina za rodnu ravnopravnost
Radnje	<ul style="list-style-type: none"> • 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). • 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. • Pripremanje smjernica Sveučilišta za rodno neutralnu i uključivu komunikaciju.
Rok	2025.
K/K indikatori	<p>➔ Kvantitativno: broj uspostavljenih mehanizama podrške i dokumenata, pripremljene smjernice, pripremljeni online programi obuke.</p> <p>➔ Kvalitativno: mišljenja, svjedočanstva, procjene, ankete, naučene lekcije.</p>

Područje	7. Integracija rodne ravnoteže/perspektive u istraživanja
Ishod	7.1 Rodna perspektiva integrirana je u istraživanja u svim područjima.
Odgovoran	Sveučilišni institut Algebra LAB i Radna skupina za rodnu ravnopravnost
Radnje	<ul style="list-style-type: none"> • Izrada smjernica o uključivanju rodne perspektive u istraživanja i znanstvenu produkciju. • Podupiranje, prijava i provedba projekata koji uključuju rodnu perspektivu. • Širenje i povećavanje vidljivost istraživačkih projekata koji uključuju rodnu perspektivu, npr. stvaranjem baze dobrih praksi. • 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. • Planiranje, organiziranje i/ili pružanje organizacijske i logističke podrške aktivnostima kao što su treninzi, seminari, konferencije, mentorske sesije koje se bave rodnom dimenzijom istraživanja.
Rok	2023.
K/K indikatori	<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>

Područje	8. Integracija tema i perspektive rodne ravnoteže u nastavni plan i program
Ishod	8.1 Rodna perspektiva integrirana je u nastavni plan i program u svim područjima i studijskim programima.
Odgovoran	Prorektorica za kvalitetu i Radna skupinu za rodnu ravnopravnost
Radnje	<ul style="list-style-type: none"> • Organiziranje seminara o rodno osjetljivoj nastavi i izrada Smjernica za rodno osjetljive nastavne metode. • Osmišljavanje i uključivanje tema o rodnoj ravnopravnosti i drugih aktivnosti za normaliziranje rodne ravnopravnosti. • Organiziranje uključivih razrednih radionica. • Uključivanje rodne perspektive u mehanizme savjetovanja i vršnjačkog mentorstva. • Stvaranje poticajnih mehanizama za integraciju rodne perspektive u

	poučavanje, npr. nagrade za nastavu, činjenje vidljivim dobre primjere normaliziranja rodne ravnopravnosti u poučavanju.
Rok	2025.
K/K indikatori	<ul style="list-style-type: none"> → Kvantitativno: broj seminara o rodno osjetljivom poučavanju, Smjernica za rodno osjetljive nastavne metode, broj radionica, dodijeljene nagrade nastavnicima. → Kvalitativno: mišljenja, svjedočanstva, procjene, ankete, naučene lekcije.

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

izv. prof. dr. sc. Mislav Balković

REKTOR