



VELEUČILIŠTE VELIKA GORICA
PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI
2022.-2027.



Sadržaj

Uvod	3
Uspostavljanje Plana rodne ravnopravnosti na Veleučilištu Velika Gorica	4
Analiza rodne ravnopravnosti na Veleučilištu Velika Gorica.....	5
Upravljačke i rukovodeće pozicije	5
Nastava, osposobljavanje i istraživanje.....	7
Strateška područja.....	9
Strateški ciljevi, podciljevi i mjere	10
1. Izgraditi institucionalnu kulturu rodne ravnopravnosti na Veleučilištu	10
2. Podržati ravnotežu između profesionalnog i privatnog života u zajednici Veleučilišta	11
3. Integrirati rodnu perspektivu u nastavi, osposobljavanju i istraživanju	12
Zaključak.....	14

Uvod

Postizanje rodne ravnopravnosti u svim područjima, uključujući akademsku i istraživačku zajednicu, osnovni je preduvjet za tolerantnije, održivije i prosperitetnije društvo. U Alatu za ravnopravnost spolova u akademskom i istraživačkom području (*Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool*) navodi se da je institucionalna promjena ključna za „(...) unaprjeđenje zastupljenosti i zadržavanja žena na svim stupnjevima njihovih znanstvenih karijera i promicanje integriranja rodne perspektive u sadržaje istraživanja i inovacija“ (str. 7). Rodna ravnopravnost u istraživanju, inovacijama i akademskoj zajednici vrlo je osjetljiva tema kada se govori o STEM područjima (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Podaci portala Eurostat iz 2020. godine optimistično navode da su od osoba zaposlenih u znanosti i tehnologiji u Europskoj uniji 51% bile žene. Isti statistički podaci govore da je u većini država članica EU najmanje jednako žena koliko i muškaraca visoko obrazovano (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210511-1>). Iako je sve više istraživačica u STEM područjima, rodne razlike vidljive su u različitim fenomenima koji su specifični za žene u STEM poljima, kao primjerice pojava kada žene napuštaju poslove u STEM područjima i postaju dijelom nedovoljno zastupljene manjine (eng. „leaky pipeline“) te postojanje nevidljive barijere koja sprječava napredovanje žena na rukovodeće pozicije (eng. „glass ceiling“). S obzirom na to da Veleučilište Velika Gorica nudi studijske programe iz STEM područja, odgovornost Veleučilišta je da doprinese rješavanju ovog važnog pitanja. Stoga je Veleučilište Velika Gorica razvilo Plan rodne ravnopravnosti na institucionalnoj razini za razdoblje od 2022. do 2027. godine.

Na temelju početne analize stanja rodne ravnopravnosti na Veleučilištu, Plan rodne ravnopravnosti Veleučilišta Velika Gorica nastoji stvoriti okvir kojim će se poticati i njegovati rodna ravnopravnost u različitim područjima naše veleučilišne zajednice, koja uključuje studente, nastavno i nenastavno osoblje. Navedeni okvir uključuje strateške smjernice koje su dovele do definiranja ciljeva i mjera na temelju principa zvanog SMART¹: specifični, mjerljivi, ostvarivi, realni i vremenski određeni ciljevi i mjere. Oni su također u skladu s pravnim dokumentima Veleučilišta, koji su istovremeno usklađeni s nacionalnim zakonodavstvom. Važno je napomenuti da je Plan podložan reviziji ako nove procedure i zaključci zahtijevaju njegovo ažuriranje. Ustanova će osigurati interne kapacitete za osiguravanje vidljivosti i provedbe ovog Plana rodne ravnopravnosti.

¹ Eng. SMART: Specific, Measurable, Attainable, Realistic and Time-related

Uspostavljanje Plana rodne ravnopravnosti na Veleučilištu Velika Gorica

Početna faza analiziranja ključnih prepreka i aspekata za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti Veleučilišta temeljila se na reviziji relevantnog zakonodavstva i politika na nacionalnoj razini, kao i razini EU-a.

Kada je riječ o hrvatskom zakonodavstvu, ravnopravnost spolova zajamčena je Ustavom Republike Hrvatske. Nekoliko drugih značajnih zakonskih akata koji se odnose na ravnopravnost spolova bili su važna osnova za naš Plan: Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova. Kako bi se osigurale jednake mogućnosti za žene i muškarce, uspostavljen je niz politika, strategija i protokola koji su dostupni putem Ureda za ravnopravnost spolova pri Vladi Republike Hrvatske. Potpuno iskorjenjivanje nejednakosti spolova u pogledu plaća i zauzimanja rukovodećih pozicija, kao i sudjelovanja na tržištu rada, naveden je kao jedan od ciljeva u Nacionalnoj razvojnoj strategiji Republike Hrvatske do 2030. godine.

Što se tiče rodne ravnopravnosti u politikama istraživanja i inovacija, Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. Europske komisije navodi tri cilja: poticanje ravnopravnosti u znanstvenim karijerama, osiguravanje jednaku rodnu zastupljenost u procesima odlučivanja i upravljačkim tijelima te integriranje rodne perspektive u kontekst istraživanja i inovacija. Činjenica da su rodna ravnopravnost i osnaživanje žena među glavnim ciljevima vanjskog djelovanja EU-a vidljiva je u naporima ustanova da države članice EU-a potaknu razvoj institucionalnih strategija u pogledu rodne ravnopravnosti. Jedan od poticaja je uvođenje uvjeta prihvatljivosti za prijavitelja u programu Obzor Europa u obliku posjedovanja plana rodne ravnopravnosti. To je korak k postizanju europskog istraživačkog prostora bez prepreka u zapošljavanju, bez rodne neravnoteže u donošenju odluka i bez rodne nejednakosti u znanstvenim karijerama. Priprema Plana rodne ravnopravnosti Veleučilišta Velika Gorica bila je u skladu sa Smjernicama za izradu Plana rodne ravnopravnosti Europske komisije – Opće uprave za istraživanje i inovacije te Atomom za ravnopravnost spolova u akademskom i istraživačkom području (eng. „GEAR tool“) Europskog instituta za ravnopravnost spolova.

Daljnja analiza uključivala je pregled pravnih dokumenata i akata, kao i etičkog kodeksa na institucionalnoj razini. Statut Veleučilišta, Pravilnik o ustrojstvu, Pravilnik o radu kao i drugi pravni akti Veleučilišta navode da se izrazi koji imaju rodno značenje odnose jednako na muški i ženski spol. Strategija razvoja Veleučilišta Velika Gorica 2022.-2026. i Strategija internacionalizacije Veleučilišta Velika Gorica 2022.-2026. navode da se pojmovi koji imaju rodno značenje jednako odnose na sve rodove, bez obzira na to u kojem su rodu izraženi. Strategija razvoja izričito napominje sljedeće: „Promicanje jednakih mogućnosti, nediskriminacije i ravnopravnosti temeljna su načela u svim područjima obavljanja djelatnosti visokog obrazovanja na Veleučilištu“. Međutim, Veleučilište je posvećeno poduzimanju konkretnih koraka prema rodnoj ravnopravnosti.

Izrada i provedba Plana rodne ravnopravnosti je put prema borbi protiv rodne nejednakosti u visokoobrazovnim zajednicama. Očekuje se da će sve promjene koje će se provesti ovim Planom imati dugoročan učinak.

Analiza rodne ravnopravnosti na Veleučilištu Velika Gorica

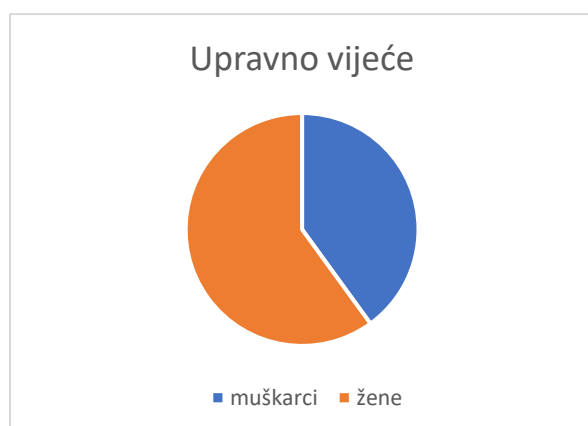
Veleučilište od svojih početaka nastoji postići uravnoteženo, ravnopravno i uključivo radno okruženje u svojim svakodnevnim aktivnostima. Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske prepoznao je ove napore 2013. godine kada je Veleučilištu Velika Gorica uručena „Ključna razlika“, odnosno nagrada za poticanje ravnopravnosti i raznolikosti ljudskih potencijala u 2012. godini. Međutim, ovaj Plan rodne ravnopravnosti prvi je strateški dokument koji će se sustavno baviti rodnom ravnopravnosti u svim dijelovima naše veleučilišne zajednice. Prvi korak u postavljanju valjanih ciljeva s vidljivim učinkom je analiza postojećeg stanja rodne ravnopravnosti na Veleučilištu.

Upravljačke i rukovodeće pozicije

Za procjenu trenutnog stanja rodne ravnopravnosti na Veleučilištu Velika Gorica važno je razumjeti veleučilišnu organizacijsku strukturu. Veleučilište je ustrojeno u dva međusobno povezana podsustava: akademski podsustav koji se sastoji od nastavnih, stručnih i znanstvenih ustrojstvenih jedinica (studiji, katedre i centri) i poslovni podsustav koji se sastoji od poslovnih, pravnih i administrativnih ustrojstvenih jedinica (dekanat, službe, uredi, odjeli i referada). Vodeće pozicije u akademskom podsustavu zauzimaju pročelnici, voditelji službi i voditelji centara, dok je najviše tijelo u poslovnom podsustavu Upravno vijeće.

Upravno vijeće sastoji se od 5 članova. Vijeće trenutno čine 3 članice i 2 člana. Drugo najviše tijelo Veleučilišta je Ured dekana. Sastoji se od dekana, prodekana, pomoćnika dekana, glavnog tajnika i Odjela za komunikacije. Na pozicijama dekana, pomoćnika dekana i prodekana za nastavnu djelatnost su muškarci, dok su na poziciji prodekana za znanost i kvalitetu, tajnika i voditelja Odjela za komunikacije žene. Slika 1 i slika 2 u nastavku prikazuju rodnu distribuciju dvaju najviših upravljačkih tijela.

Slika 1 Upravno vijeće



Slika 2 Ured dekana



Sljedeće tijelo u hijerarhijskom sustavu je Dekanat. Dekanat obavlja stručne, administrativne, statističke, računovodstvene, knjigovodstvene, tehničke i druge poslove koji omogućuju uspješan rad Veleučilišta. Osim Ureda dekana, Dekanat se sastoji od Službe za ljudske potencijale, kadrovske i pravne poslove, Službe za međunarodnu suradnju i projekte, Službe za nastavnu djelatnost i studentska pitanja, Službe za financije, računovodstvo i nabavu, Službe za informatičku podršku, te Službe za održavanje i sigurnost.

Rodna distribucija na mjestima voditelja službi je ravnomjerna, jer su na tim pozicijama 3 voditeljice i 3 voditelja. Službu za ljudske potencijale, kadrovske i pravne poslove, Službu za nastavnu djelatnost i studentska pitanja te Službu za financije, računovodstvo i nabavu predvode voditeljice, dok su voditelji zaduženi za Službu za međunarodnu suradnju i projekte, Službu za informatičku podršku i Službu za održavanje i sigurnost. Niže na slici 3 prikazana je distribucija zaposlenika i zaposlenica navedenih Službi.

Slika 3 Voditelji službi



Analizu poslovno-administrativnog dijela Veleučilišta zaključit ćemo s nenastavnim kadrom koji uključuje voditelje službi, savjetnike, stručne suradnike i pomoćno osoblje. Kao što slika 4 u nastavku pokazuje, nenastavno osoblje čini 32% zaposlenika i 68% zaposlenica.

Slika 4 Nenastavno osoblje



Sve četiri slike pokazuju povoljan omjer žena u najvišim upravljačkim tijelima, kao i kod nenastavnog osoblja. Veleučilište će nastaviti s provedbom navedenih dobrih praksa.

Na institucionalnoj razini postoje i posebne funkcije: Službenik za zaštitu osobnih podataka, Povjerenik za informiranje, Povjerenik za zaštitu dostojanstva zaposlenika, Povjerenik za nepravilnosti te Zamjenik povjerenika za nepravilnosti. Ove četiri važne uloge u području zaštite podataka i transparentnosti rada dodijeljene su ženama.

Nastava, osposobljavanje i istraživanje

Kada je riječ o nastavi, osposobljavanju i istraživačkim aktivnostima Veleučilišta, važno je napomenuti da Veleučilište provodi 5 preddiplomskih i 3 diplomska studijska programa. Od 7 pročelnika, samo je jedna pročelnica. Na Veleučilištu su 2 voditelja katedri i 2 voditelja centra, a na svim navedenim pozicijama su muškarci. Navedena rodna distribucija prikazana je niže na slici 5.

Slika 5 Pročelnici, voditelji katedri, voditelji centara



S obzirom na to da su na pozicijama pročelnika, voditelja katedri i voditelja centara većinom muškarci, vodeće pozicije u akademskom dijelu Veleučilišta trebale bi biti uravnoteženije u smislu spola. Prema slici 6 u nastavku razvidno je da i nastavno osoblje Veleučilišta također većinski čine zaposlenici u odnosu na zaposlenice.

Slika 6 Nastavno osoblje



Prema izvješću o radu Veleučilišta u 2021. godini, rodna distribucija na razini studija je sljedeća:

- Na preddiplomskom stručnom studiju Upravljanje u kriznim uvjetima djelovalo je 42 nastavnika, asistenata i stručnih suradnika. Unutar navedenog broja, 57% čine nastavnici i 43% čine nastavnice.
- Na preddiplomskom stručnom studiju Održavanje računalnih sustava i specijalističkom diplomskom stručnom studiju Informacijski sustavi djelovala su 44 nastavnika. 41% su vanjski suradnici od koji su 17% bile vanjske suradnice te 83% vanjski suradnici.
- Na preddiplomskom stručnom studiju Održavanje zrakoplova djelovalo je 34 zaposlenih u nastavničkim aktivnostima. Kada govorimo o vanjskim suradnicima/cama, bile su samo dvije nastavnice, dok je nastavnika bilo 17.
- Na preddiplomskom stručnom studiju očne optike stalno angažiranih zaposlenih nastavnika bilo je 22 te 13 vanjskih suradnika (37% svih profesora). Postotak vanjskih suradnika/ca je sličan; 54% nastavnika i 46% nastavnica.
- Na Preddiplomskom stručnom studiju Motorna vozila te specijalističkom diplomskom stručnom studiju Logistički menadžment djelovalo je 48 nastavnika (46% su bili vanjski suradnici). Navedene programe provode ponajviše muški zaposlenici; 91% vanjskih suradnika čine muškarci, a 9% žene.
- Na specijalističkom diplomskom stručnom studiju Krizni menadžment djeluje 20 profesora; 12 u statusu stalnog zaposlenja i 8 u vanjskoj suradnji. Postotak vanjskih suradnica je 25%, dok je suradnika bilo 75%.

Analiza na studijskoj razini potvrđuje da studijske programe tehničkih područja uglavnom predaju muški djelatnici dok u području društveno humanističkih znanosti uglavnom predaju ženske djelatnice. Razvidno je da žene treba poticati da sudjeluju u STEM područjima kao nastavnice i istraživačice te muškarce u području društveno humanističkih znanosti.

Zaključno, statistika pokazuje da žene čine veći broj zaposlenih na institucionalnoj razini, budući da je na Veleučilištu zaposleno 54% žena. Upravljačke i rukovodeće pozicije u poslovno-administrativnom dijelu Veleučilišta su rodno uravnotežene, a poboljšanja bi se mogla uvesti u nastavi i istraživanju.

Strateška područja

S obzirom na to da je analiza rodne ravnopravnosti na Veleučilištu postavila temelje za mogućnosti poboljšanja, ovim Planom rodne ravnopravnosti identificirano je nekoliko strateških područja:

- 1) Institucionalna kultura rodne ravnopravnosti
- 2) Rodna ravnopravnost u istraživanju, nastavi i osposobljavanju
- 3) Harmonija između privatnog i profesionalnog života

Što se tiče institucionalne kulture rodne ravnopravnosti, jedan od glavnih ciljeva jest uvođenje Povjerenika/Povjerenice za rodnu ravnopravnost. S obzirom na to da već postoje Službenica za zaštitu osobnih podataka, Povjerenica za informiranje, Povjerenica za zaštitu dostojanstva zaposlenika, Povjerenica za nepravilnosti te Zamjenica povjerenice za nepravilnosti, nema prepreka da se na Veleučilištu ne uvede i Povjerenik/Povjerenica zadužena za rodnu ravnopravnost. Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost bio/la bi zadužena za praćenje stanja rodne ravnopravnosti, distribuciju i reviziju Plana rodne ravnopravnosti, prikupljanje relevantnih podataka za izradu godišnjih izvješća o rodnoj ravnopravnosti, organiziranje edukacija o rodnoj ravnopravnosti i promicanje ravnopravnog tretmana svih članova/ica veleučilišne zajednice bez obzira na rod.

Rodna ravnopravnost u nastavi i osposobljavanju važan je aspekt unaprjeđenja rodne ravnopravnosti na Veleučilištu, budući da podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti u učionici može imati utjecaj velikih razmjera. Pokretanje pitanja rodne ravnopravnosti može imati pozitivan utjecaj na istraživanja, kao i rezultirati uključivim i tolerantnijim društvom. Rješavanje ovog važnog aspekta na Veleučilištu zahtijevat će zajednički napor nastavnika, nenastavnog osoblja i studenata.

Za postizanje zdravog i rodno uravnoteženog radnog i studijskog okruženja važno je sustavno pristupiti pitanju ravnoteže poslovnog i privatnog života, kao i ravnoteže između života i studija. Ovaj Plan rodne ravnopravnosti analizirat će i preporučiti mjere za poboljšanje ravnoteže između akademskog i privatnog života te nastojati informirati svakog člana veleučilišne zajednice o dostupnoj podršci.

Svako strateško područje međusobno je povezano te ujedno doprinosi poboljšanju rodne ravnopravnosti na Veleučilištu. Svakom strateškom području dodijeljen je određeni cilj, unutar kojeg postoje vrlo specifični podciljevi i odgovarajući skupovi mjera koje je potrebno provesti.

Strateški ciljevi, podciljevi i mjere

1. Izgraditi institucionalnu kulturu rodne ravnopravnosti na Veleučilištu

PODCILJ: 1.1. Razvoj protokola rodne ravnopravnosti na Veleučilištu	
MJERA	1.1.1. Imenovati Povjerenika/cu za rodnu ravnopravnost
NOSITELJ/I PROVEDBE	Dekan
POKAZATELJ/I	Odluka o imenovanju Povjerenika/ce za rodnu ravnopravnost
ROK PROVEDBE	Rujan 2022.
MJERA	1.1.2. Uspostaviti protokol za analizu rodne ravnopravnosti
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Utvrđeni parametri za prikupljanje podataka potrebnih za analizu rodne ravnopravnosti
ROK PROVEDBE	Prosinac 2022.
MJERA	1.1.3. Prikupljati godišnje informacije o rodnoj ravnopravnosti
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Godišnje izvješće o rodnoj ravnopravnosti
ROK PROVEDBE	Kontinuirano

PODCILJ: 1.2. Promicanje uspostavljenog sustava rodne ravnopravnosti	
MJERA	1.2.1. Objaviti Plan rodne ravnopravnosti na hrvatskome i engleskome jeziku na internetskoj stranici Veleučilišta
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Plan rodne ravnopravnosti na hrvatskome i engleskome jeziku objavljen na internetskoj stranici Veleučilišta
ROK PROVEDBE	Rujan 2022.
MJERA	1.2.2. Prezentirati Plan rodne ravnopravnosti Veleučilišta
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Održana prezentacija o Planu rodne ravnopravnosti Veleučilišta
ROK PROVEDBE	Studeni 2022.
MJERA	1.2.3. Objaviti godišnja izvješća o rodnoj ravnopravnosti
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Objavljeno godišnje izvješće o rodnoj ravnopravnosti
ROK PROVEDBE	Kontinuirano

PODCILJ: 1.3. Praćenje rodne ravnoteže na upravljačkim i rukovodećim pozicijama	
MJERA	1.3.1. Pratiti rodnu ravnotežu na upravljačkim i rukovodećim pozicijama
NOSITELJ/I PROVEDBE	Služba za ljudske potencijale, kadrovske i pravne poslove
POKAZATELJ/I	Godišnje izvješće o rodnoj ravnopravnosti
ROK PROVEDBE	Kontinuirano

PODCILJ: 1.4. Prevencija rodno uvjetovanog nasilja i seksizma: Stvaranje organizacijske klime koja njeguje rodnu ravnopravnost	
MJERA	1.4.1. Održati edukacije o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost, Centar za karijernu i psihološku podršku
POKAZATELJ/I	Broj održanih edukacija za osoblje
ROK PROVEDBE	Kontinuirano
MJERA	1.4.2. Održati edukacije o rodnoj ravnopravnosti za rukovodeće osoblje
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Broj održanih edukacija za rukovodeće osoblje
ROK PROVEDBE	Kontinuirano

2. Podržati ravnotežu između profesionalnog i privatnog života u zajednici Veleučilišta

PODCILJ: 2.1. Uspostavljanje sustava podrške za poboljšanje u kvaliteti ravnoteže između rada/studija i privatnog/obiteljskog života	
MJERA	2.1.1. Analizirati trenutno stanje institucionalne podrške između rada/studija i privatnog života
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Godišnje izvješće (sadrži postojeće politike i aktivnosti Veleučilišta koje doprinose poboljšanju ravnoteže između profesionalnog i privatnog života)
ROK PROVEDBE	Prosinac 2022.

MJERA	2.1.2. Preporučiti mjere za poboljšanje ravnoteže između akademskog i privatnog života
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenica za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Godišnje izvješće (sadrži politike i aktivnosti Veleučilišta koje mogu dodatno poboljšati ravnotežu između akademskog i privatnog života)
ROK PROVEDBE	Prosinac 2022.
MJERA	2.1.3. Održavati edukacije za studente s ciljem podrške u postizanju balansa između privatnog života i studija
NOSITELJ/I PROVEDBE	Centar za karijernu i psihološku podršku
POKAZATELJ/I	Broj održanih edukativnih aktivnosti (stres menadžment, organizacija vremena) za studente
ROK PROVEDBE	Kontinuirano

PODCILJ: 2.2. Promicanje uspostavljenog sustava podrške u ravnoteži između profesionalnog i privatnog života	
MJERA	2.2.1. Pojačati vidljivost dostupnih praksi u održavanju ravnoteže između profesionalnog i privatnog života za zaposlenike
NOSITELJ/I PROVEDBE	Služba za ljudske potencijale, kadrovske i pravne poslove
POKAZATELJ/I	Godišnje izvješće (sadrži i informacije o praksama objavljeno na intranetu (Kutak za zaposlenike))
ROK PROVEDBE	Kontinuirano
MJERA	2.2.2. Pojačati vidljivost dostupnih praksi u održavanju ravnoteže između profesionalnog i privatnog života za studente
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Godišnje izvješće (sadrži i informacije o praksama objavljeno na internetskoj stranici Veleučilišta)
ROK PROVEDBE	Kontinuirano

3. Integrirati rodnu perspektivu u nastavi, osposobljavanju i istraživanju

PODCILJ: 3.1. Održavanje edukacija o rodnoj ravnopravnosti i promicanje stavova o potrebi održavanja rodne ravnopravnosti	
MJERA	3.1.1. Održati edukacije o rodno neutralnom jeziku za nastavno i nenastavno osoblje
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Broj održanih edukacija za nastavno i nenastavno osoblje
ROK PROVEDBE	Kontinuirano

MJERA	3.1.2. Održati edukacije o rodnoj ravnopravnosti za studente
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost, Centar za karijernu i psihološku podršku
POKAZATELJ/I	Broj održanih edukacija za studente
ROK PROVEDBE	Kontinuirano

PODCILJ: 3.2. Promicanje korištenja rodno neutralnog jezika u akademskoj komunikaciji	
MJERA	3.2.1. Osnovati etičko povjerenstvo
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ca za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Sastavljene i objavljene smjernice za provedbu istraživanja i projekata koje će obuhvaćati uvjet za rodno neutralnim izražavanjem
ROK PROVEDBE	Kontinuirano
MJERA	
	3.2.2. Potaknuti korištenje rodno neutralnog jezika u završnim radovima
NOSITELJ/I PROVEDBE	Povjerenik/ica za rodnu ravnopravnost
POKAZATELJ/I	Sastavljene i objavljene smjernice koje obuhvaćaju uvjet za rodno neutralnim izražavanjem
ROK PROVEDBE	Kontinuirano

Zaključak

Ovaj Plan rodne ravnopravnosti će u sljedećih pet godina adresirati pitanje rodne ravnopravnosti u različitim dijelovima zajednice Veleučilišta Velika Gorica. Relevantna strateška područja interesa identificirana su na temelju analize postojećeg stanja rodne ravnopravnosti na Veleučilištu. Primarni cilj ovog Plana jest izgradnja institucionalne kulture rodne ravnopravnosti, nakon čega slijedi podrška uspostavljanju ravnoteže između profesionalnog i privatnog života u zajednici Veleučilišta, kao i integracija rodne perspektive u nastavi, osposobljavanju i istraživanju. Sva strateška područja potkrijepljena su specifičnim, mjerljivim, ostvarivim, realnim i vremenski određenim ciljevima i mjerama. Imenovanjem Povjerenice za rodnu ravnopravnost, koja će biti nositelj provedbe većine mjera, postaviti će se temelj za uspješnu provedbu svih aktivnosti. Štoviše, godišnja izvješća o svim aktivnostima predviđenima ovim Planom osigurati će sustavan, praktičan i učinkovit pristup praćenja rodne ravnopravnosti na Veleučilištu do 2027. godine. Takav pristup omogućiti će uspostavu čvrste osnove za kontinuirane napore u iskorjenjivanju rodno utemeljenih nejednakosti. Veleučilište će istovremeno pridonijeti ujednačavanju mogućnosti u akademskoj zajednici i istraživanju, što je sastavni dio postizanja održivije i pravednije budućnosti za sve.

Dekan Veleučilišta Velika Gorica

dr. sc. Ivan Toth, prof. v. š.



Datum: 6. lipnja 2022. godine

KLASA: 602-03/22-01/054

URBROJ: 238/31-132-057-22-01