



Sveučilište
Sjever

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI SVEUČILIŠTA SJEVER

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

U Koprivnici, srpanj 2022. godine

Uvod

EU je globalni predvodnik rodne ravnopravnosti, a rodna jednakost i osnaživanje žena među glavnim je ciljevima vanjskog djelovanja EU.

U svrhu ostvarenja jednog od temeljnih prava, ali i zadataka EU – rodne ravnopravnosti, Europska Komisija donijela je dokument Unija ravnopravnosti: **Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025. kojoj je cilj uspostaviti rodno ravnopravnu Europu.**

Strategijom za rodnu ravnopravnost 2020.-2025. utvrđuju se konkretni ciljevi politike i ključne mjere za razdoblje 2020.–2025. kojima se nastoji ostvariti rodno ravnopravnu Europu, u kojoj rodno uvjetovano nasilje, spolna diskriminacija i strukturna neravnopravnost žena i muškaraca pripadaju prošlosti.

Ključno nastojanje Strategije usmjereno je na ostvarenje konkretnog napretka u rodnoj ravnopravnosti Europe u periodu od 2020.-2025. godine te stvaranje Europe u kojoj: *„...žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svoj svojoj raznolikosti, ravnopravni – mogu slobodno kročiti putem koji su odabrali i ostvariti svoj puni potencijal, imaju jednake mogućnosti za uspjeh te mogu ravnopravno sudjelovati u našem europskom društvu i voditi ga.“*¹

Na osnovu Strategije, Sveučilište Sjever donosi svoj Plan rodne ravnopravnosti 2022. – 2025. (dalje: Plan) radi usklađivanja institucionalnih okvira sa smjernicama rodno ravnopravne Europe, uzimajući u obzir postojeću strukturu Sveučilišta Sjever i postojeće pravne akte osobito u sferi zapošljavanja.

Plan uključuje mjere i aktivnosti koje će pridonijeti, u granicama mogućnosti, ispunjenju ciljeva Strategije za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. Europske komisije. U širem smislu, cilj je Plana borba protiv svake diskriminacije među zaposlenicima, vanjskim suradnicima i studentima Sveučilišta Sjever bez obzira na njihov spol, rasu, etničku pripadnost, nacionalno podrijetlo, jezik, vjeru, uvjerenja, funkcionalne sposobnosti, seksualnu orijentaciju, rodni identitet i dob. Plan istovremeno ima ulogu primjene i praćenja provedbe planiranih mjera, uključujući podizanje razine svijesti djelatnika, suradnika, studenata i uprave o rodnoj ravnopravnosti, izbjegavanju stereotipa i nultoj toleranciji prema svakoj vrsti diskriminacije.

Plan također predviđa periodičko prikupljanje podataka te njihovo godišnje objavljivanje. Plan je predviđen kao „živi“ dokument koji je otvoren prema svim dionicima djelatnih, nastavnih i znanstvenih procesa koje ostvaruje Sveučilište Sjever te je podložan promjenama mjera i aktivnosti u skladu s novim spoznajama u predmetnoj domeni.

¹ Europska Komisija: Komunikacija komisije Europskom Parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i odboru regija, Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025.; Bruxelles, 5.3.2020. COM(2020) 152 final

Unija ravnopravnosti

Ravnopravnost spolova jedno je od temeljnih načela pravne stečevine Europske unije (dalje u tekstu: EU), a ujedno i jedno od najistaknutijih vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske (dalje: RH).

Cilj rodne ravnopravnosti usmjeren je postizanju jednake prisutnosti žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života, jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, među kojima osobito jednaka dostupnost rada i jednakost plaća za jednakovrijedan rad.

Europsko i nacionalno zakonodavstvo jamče načelo jednakosti i zabranu diskriminacije na osnovu roda odnosno spola.

Europska Unija globalni je predvodnik u rodnoj ravnopravnosti² te sustavno već kroz više desetljeća intenzivno promiče rodnu ravnopravnost i spolnu jednakost.

Ravnopravnost spolova jedno je od temeljnih načela pravne stečevine EU, a osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanje spolne diskriminacije opći cilj i sastavni dio svih njezinih programa i politika.

Jedan od najznačajnijih dokumenata EU kojim se promiče ravnopravnost i jednakost općenito pa tako i rodna ravnopravnost je Povelja o temeljnim pravima Europske unije objavljena u Službenom listu EU 7. lipnja 2016. godine.

Poveljom se zabranjuje bilo kakva diskriminacija na temelju spola, rase, boje kože, etničkog ili socijalnog podrijetla, genetskih osobina, jezika, vjere ili uvjerenja, političkoga ili bilo kakvoga drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja, invalidnosti, dobi ili spolnog usmjerenja, državljanstva te određuje da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću, dok načelo ravnopravnosti ne sprječava zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola.

U duhu dodatnog jačanja rodne ravnopravnosti EU kao jedno od temeljnih načela na kojima počiva politika EU u novije vrijeme donijeta je Strategija za rodnu ravnopravnost kojom se utvrđuju ciljevi politike i ključne mjere za razdoblje 2020.-2025. godinu, a usmjerena je uspostavi rodno ravnopravne Europe bez rodno uvjetovanog nasilja, spolne diskriminacije i strukturne neravnopravnosti žena i muškaraca.

U okviru EU donijet je i čitav niz direktiva koje su usmjerene implementaciji jednakosti u svim područjima pa tako i u području rodne ravnopravnosti kao primjerice:

- Direktiva 2006/54/EC o implementaciji načela jednakosti prilika i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području zapošljavanja i radnih odnosa;
- Direktiva 2004/113/EC o implementaciji načela jednakog postupanja između muškaraca i žena u pristupu i opskrbi tržišnim dobrima i uslugama;
- Direktiva 96/34/EC o okvirnom sporazumu glede roditeljskog dopusta;
- Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mjera poticanja poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili koje doje;

² Europska Komisija: Komunikacija komisije Europskom Parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i odboru regija, Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.-2025.; Bruxelles, 5.3.2020. COM(2020) 152 final

- Direktiva 86/613/EEC o primjeni načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena uključenih u radnu aktivnost, uključujući i poljoprivredu, temeljem statusa samozaposlenih i o zaštiti samozaposlenih žena tijekom trudnoće i porodijskog dopusta;
- Direktiva 79/7/EEC o progresivnoj implementaciji načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena u području socijalnog osiguranja;
- Direktiva 2000/43/EC o implementaciji načela jednakog postupanja između osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo;
- Direktiva 2000/78/EC o općem okviru za jednakost u postupanju u radnim odnosima i struci;

Hrvatski pravni okvir rodne ravnopravnosti

Ravnopravnost spolova je do donošenja Zakona o ravnopravnosti spolova 2003. godine bila regulirana Ustavom RH i međunarodnim ugovorima koji su činili dio unutarnjeg pravnog poretka RH.

Danas u Republici Hrvatskoj postoji veći broj pravnih izvora kojima se jamči i osigurava ravnopravnost spolova, zabranjuje diskriminacija po navedenoj osnovi, među kojima se najznačajnije ističu:

Zakon o ravnopravnosti spolova (NN br. 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017) po prvi puta u hrvatskom zakonodavstvu donosi detaljno zakonsko uređenje jednakosti i ravnopravnosti spolova te se definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Jamči jednaku prisutnost žena i muškaraca u svim područjima javnog i privatnog života da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Zabranjuje se svaka izravna ili neizravna diskriminacija na osnovi spola, na temelju bračnog i obiteljskog statusa, nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom. Zabranjuje se diskriminacija na temelju spolne orijentacije.

Spomenuti zakon propisuje da su sva javna tijela dužna u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca te provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje radnike i radnice. Obveza primjene rodno osjetljivog jezika podrazumijeva rodno osjetljive nazive radnih mjesta te diploma kao i uklanjanje seksizama iz jezika. Izrazi koji se koriste u hrvatskim propisima, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

Ustav (NN br. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), već u samim Izvorišnim osnovama kao jednu od najviših ustavnopravnih vrednota navodi jamstvo i osiguranje ravnopravnosti. Nadalje, Ustav u čl. 3. propisuje: Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka RH i temelj za tumačenje Ustava.

Nacionalna politika za ravnopravnost spolova, koja predstavlja osnovni strateški dokument Republike Hrvatske koji se donosi s ciljem stvaranja uvjeta za ravnopravnije društvo putem uspostave jednakih mogućnosti za sve građane i građanke. Trenutno je u tijeku izrada Nacionalnog plana za ravnopravnost spolova za razdoblje od 2021. do 2027. godine i pripadajućeg Akcijskog plana za provedbu Nacionalnog plana, za razdoblje od 2021. do 2024. godine.

Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN br. 85/08, 112/12), koji zabranjuje diskriminaciju u svim područjima društvenog života, a naročito u regulatornim područjima rada i zapošljavanja, obrazovanja, znanosti i sporta, socijalne sigurnosti, zdravstvene zaštite, pravosuđa i uprave, stanovanja, javnog informiranja i medija, pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih, članstvu i djelovanju u sindikatima, političkim strankama te sudjelovanju u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

Zakon o radu (NN br. 93/14, 127/17 i 98/19), koji propisuje obvezu poslodavca isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti (ključno i strateško pitanje za postizanje

ravnopravnosti žena i muškaraca uopće, načelo jednakosti plaća sadržano je još u osnivačkim ugovorima EU od 1957. godine), čitavu glavu posvećuje zaštiti trudnica, roditelja, posvojitelja i nesposobnosti za rad kao i zaštiti dostojanstva radnika od diskriminacije i uznemiravanja.

U svim javnim natječajima za zasnivanje radnog odnosa, obvezna je naznaka: *Na natječaj se mogu prijaviti osobe oba spola.*

Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20);

Obiteljski zakon (NN br. 103/15, 98/19);

Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, (NN br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17), koji među temeljnim načelima navodi poštivanje i afirmaciju ljudskih prava;

Uz navedene postoji još čitav niz drugih propisa kojima se otklanjaju zapreke u praktičnom ostvarenju normi. Naime, da bi se postigla stvarna ravnopravnost spolova, potrebno je donijeti odgovarajuće pravne norme i osigurati njihovu djelotvornu provedbu u praksi.

Ravnopravnost spolova u Republici Hrvatskoj

Na temelju podataka Državnog zavoda za statistiku objavljenih u publikaciji „Žene i muškarci u Hrvatskoj 2020.“ mogu se pratiti ažurirani statistički podaci i pokazatelji položaja žena i muškaraca u našem društvu.

Navedena publikacija razradila je podatke prema starosti i spolu izrađene temeljem procjena iz 2018. godine. Sukladno podacima navedene publikacije zaključuje se da je u 2018. godini Republika Hrvatska imala 4.087.843 stanovnika od čega 2.112.791 žena te 1.975.052 muškaraca, što u postocima iznosi 51,7% žena te 48,3% muškaraca.

U odnosu na obrazovnu strukturu, podaci iz 2011. godine u odnosu na stanovništvo od 15 godina i više pokazuju sljedeće³:

- Osnovnoškolsko obrazovanje ili manje ima završeno 30,8% ukupnog stanovništva, a u okviru navedenog podatka 37,2% čine žene te 23,8% muškarci.
- Srednjoškolsko obrazovanje ima završeno 52,6% ukupnog stanovništva, a u okviru navedenog podatka 45,9% čine žene te 60,0% muškarci
- Svega 16,4% ukupnog stanovništva ima završeno visoko obrazovanje od čega 16,7% čine žene, a 16,0% čine muškarci.

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje iz 2019. godine ukupno evidentiran broj nezaposlenih osoba iznosio je 128.650 od čega 55,6% žena te 44,4% muškaraca.

S obzirom da je Sveučilište Sjever dio visokoobrazovnog sustava stoga se daljnja analiza spolne zastupljenosti prati prvenstveno u okviru visokoobrazovnog sustava.

Tako primjerice, u akademskoj godini 2019./2020. od ukupno 421 čelne osobe u javnim visokim učilištima, 167 je bilo žena, a 254 muškaraca odnosno izraženo u postocima 39,7% žena te 60,3% muškaraca.

Od ukupnog broja od 421 čelne osobe, 8 osoba su obnašali rektorsku funkciju od čega 2 žene te 6 muškaraca, broj prorektora ukupno je iznosio 36 osoba od čega 13 žena te 23 muškaraca. Ukupan broj dekana iznosio je 88 osoba od čega 28 žena te 60 muškaraca. Ukupan broj prodekana iznosio je 289 osoba od čega 124 žene te 165 muškaraca⁴.

Podatke o rodnoj ravnopravnosti u okviru EU s aspekta rada, novca, obrazovanja, vremena, moći i zdravlja svake godine ocjenjuje EIGE, s ciljem utvrđenja napretka u ostvarenju rodne ravnopravnosti.

Ukoliko rodnu ravnopravnost u RH pratimo na temelju indeksa Europskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIGE) u 2021. godini RH je ostvarila indeks odnosno 59,2 bodova od mogućih 100 čime se smjestila na 19. mjesto u EU na Indeksu ravnopravnosti spolova. Rezultat RH je 8,8 bodova ispod ocjene Europske unije koja ostvaruje 68 bodova. Hrvatska je od 2010. godine porasla za 6,9 bodova, a rang joj je poboljšán za pet mjesta. Od 2018. godine je porasla za 1,3 boda, ali je zadržala isti rang.

³ Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske; Žene i muškarci u Hrvatskoj 2020.; Zagreb 2020.

⁴ Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske; Žene i muškarci u Hrvatskoj 2020.; Zagreb 2020.

Podaci rodne zastupljenosti na Sveučilištu Sjever

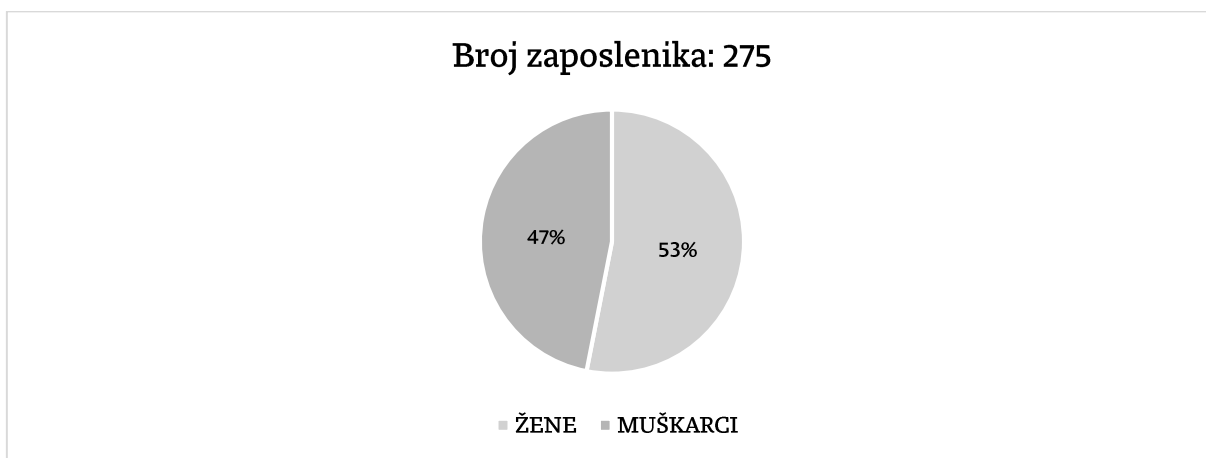
Sveučilište Sjever mjesto je „nulte stope tolerancije na diskriminaciju“. Na Sveučilištu Sjever donesen je niz internih pravnih akata kojima se zabranjuje bilo koji vid diskriminacije, kako u odnosu na studente, tako i u odnosu na suradnike i zaposlenike kao i na sve druge osobe koje na bilo koji način sudjeluju u nastavnom, znanstvenom, stručnom ili administrativnom segmentu rada u i sa Sveučilištem Sjever.

Jedan od najznačajnijih internih akata koji je usmjeren na poštivanje i promicanje rodne ravnopravnosti na Sveučilištu Sjever je Etički kodeks Sveučilišta Sjever kojim se jamči jednakost svih, zabranjuje bilo koji vid diskriminacije i uznemiravanja te propisuje mjere sankcioniranja za slučaj postupanja protivno navedenim beziznimnim imperativima.

Sveučilište Sjever aktivno se uključilo u nacionalnu kampanju „Nisam tražila“ temeljem kojih je smjernica donijelo dokument Sveučilište Sjever - mjesto nulte stope tolerancije na diskriminaciju i imenovalo osobu za zaštitu dostojanstva radnika.

Na Sveučilištu Sjever zaposleno je sveukupno 275 zaposlenika od čega 146 žena te 129 muškaraca.

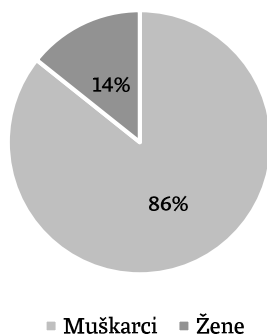
BROJ ZAPOSLENIKA	275
MUŠKARCI	146
ŽENE	129



Sveučilištem Sjever upravlja rektor uz pomoć 6 prorektora. Podjela prema rodnoj zastupljenosti na čelnim pozicijama je slijedeća:

ČLANOVI UPRAVE	7
MUŠKARCI	6
ŽENE	1

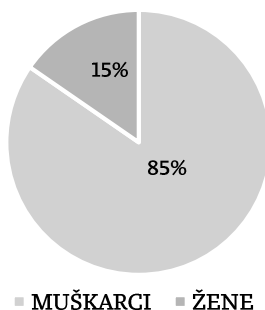
Članovi uprave: 7



Sveučilište Sjever integrirano je Sveučilište unutar kojeg djeluje 18 Odjela koji se dalje dijele na Odsjeke. Odjelima i Odsjecima upravljaju pročelnici kojih je ukupno 26 od čega 22 muškarci te 4 žene.

PROČELNICI	26
MUŠKARCI	22
ŽENE	4

Pročelnici: 26

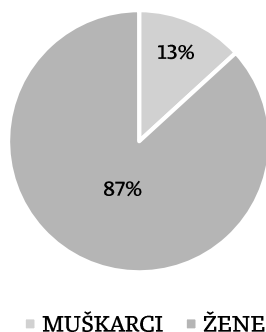


Ukupan broj zaposlenika može se načelno podijeliti na nastavno osoblje te nenastavno osoblje, u okviru navedene podjele od ukupnog broja od 275 zaposlenika 222 osobe su zaposlene na radnim mjestima u nastavni te 53 osobe na nenastavnim odnosno administrativnim i stručnim poslovima.

Od ukupnog broja od 53 zaposlenika u administrativnim i stručnim službama Sveučilišta Sjever 46 su žene te 7 muškaraca.

NENASTAVNO OSOBLJE	53
MUŠKARCI	7
ŽENE	46

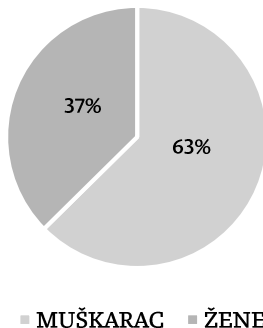
Nenastavo osoblje: 53



Od ukupnog broja od 222 zaposlenika na nastavim radnim mjestima, 139 je muškaraca, a 83 su žene.

NASTAVNO OSOBLJE	222
MUŠKARCI	139
ŽENE	83

Nastavno osoblje: 222



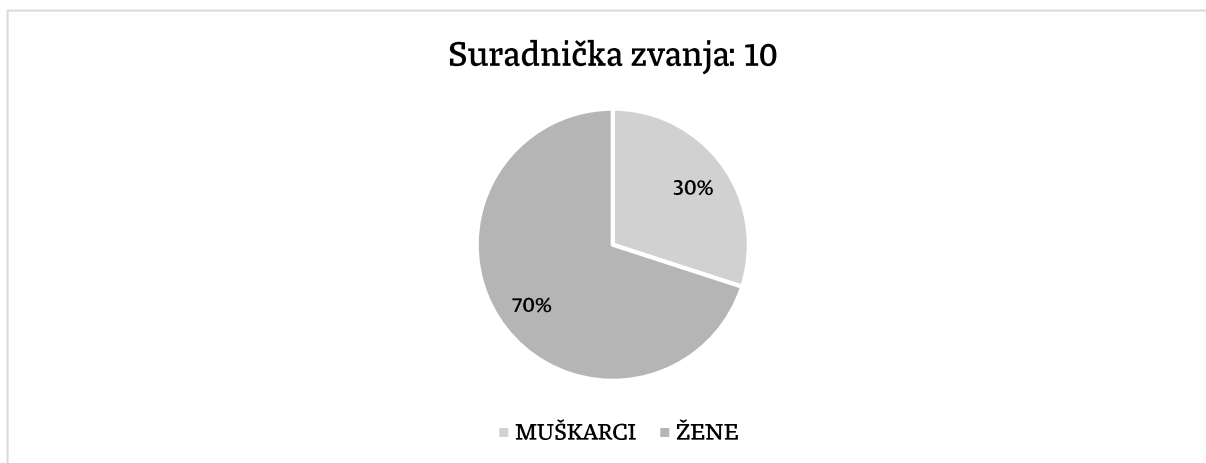
Nastavna radna mjesta nadalje se mogu pratiti kroz podjelu na:

- Suradnička zvanja (asistent, poslijedoktorand)
- Nastavna zvanja (predavač, viši predavač, profesor visoke škole i profesor visoke škole u trajnom zvanju)
- Znanstveno-nastavna zvanja (docent, izvanredni profesor, redoviti profesor i redoviti profesor u trajnom zvanju)

U okviru navedene podjele nastavnih zvanja, u suradničkim zvanjima dominira broj žena, u nastavnim zvanjima je omjer apsolutno podjednak dok u znanstveno nastavnim zvanjima broj muškaraca je veći u odnosu na žene. Tablični i grafički prikazi pojedinih od navedenih podjela donose se u nastavku.

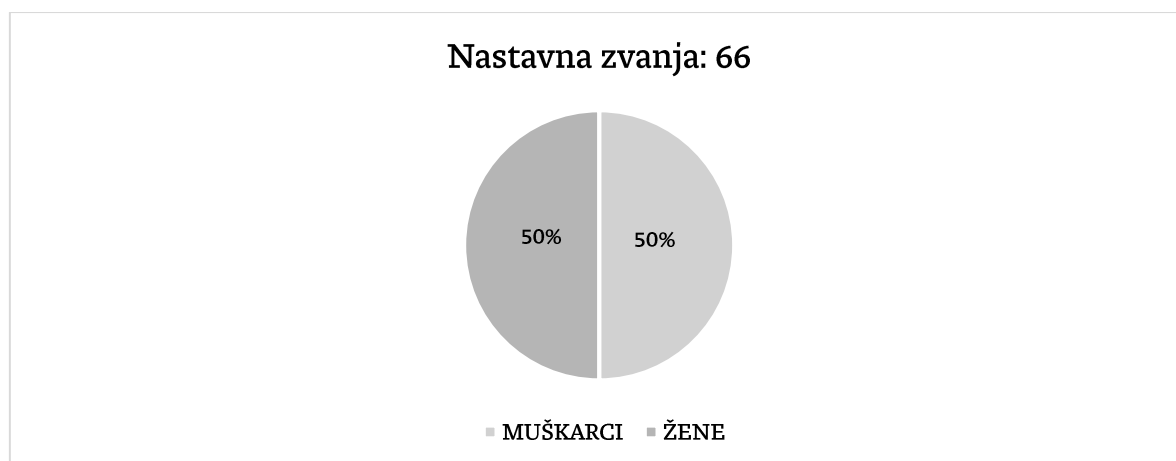
- a) U suradničkim zvanjima zaposleno je ukupno 10 osoba od čega 3 muškarca te 7 žena.

SURADNIČKA ZVANJA	53
MUŠKARCI	7
ŽENE	46



- b) U nastavnim zvanjima zaposleno je ukupno 66 zaposlenika od čega 33 muškaraca te isti broj žena, dakle, potpuno ravnopravna podjela prema spolovima u navedenoj kategoriji praćenja.

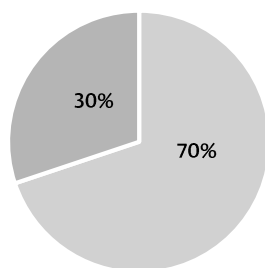
NASTAVNA ZVANJA	66
MUŠKARCI	33
ŽENE	33



- c) U znanstveno-nastavnim zvanjima zaposleno je sveukupno 146 zaposlenika od kojih 102 muškarca te 44 žena.

ZNANSTVENO-NASTAVNA ZVANJA	146
MUŠKARCI	102
ŽENE	44

Znanstveno-nastavna zvanja: 146



■ MUŠKARCI ■ ŽENE

CILJ 1: Rodna ravnopravnost u zapošljavanju i napredovanju u karijeri

Kritički pristup prilikom postupaka odabira i otklanjanje svih pristranosti mogu osigurati da žene i muškarci dobiju jednake šanse za razvoj i napredovanje u karijeri. Uspostavljanje Kodeksa ponašanja pri zapošljavanju, uključujući službenike za ravnopravnost spolova u zapošljavanje i odbore za napredovanje, proaktivno identificiranje žena u nedovoljno zastupljenim područjima i razmatranje modela planiranja radnog opterećenja na razini cijele organizacije mogu biti važne mjere koje bi trebalo razmotriti unutar GEP-a.

Mjera	Aktivnost	Vrijeme provedbe	Odgovorne osobe i/ili tijela
Uspostava mehanizma za rodnu ravnopravnost (Povjerenstvo ili Sveučilišno vijeće)	Usvajanje strateškog dokumenta o spolnoj/rodnoj ravnopravnosti	2022	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever, Senat Sveučilišta Sjever
	Imenovanje Sveučilišnog vijeća koje je odgovorno za provedbu Plana rodne ravnopravnosti Sveučilišta Sjever te definiranje dužnosti i organizacije rada	2022	Rektor Sveučilišta Sjever
	Uvođenje postupka redovitog prikupljanja kvantitativnih i kvalitativnih podataka razvrstanih po spolu u digitalnom obliku	2022	Služba za opće, pravne, kadrovske i administrativne poslove Sveučilišta Sjever, Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
	Sustavno praćenje provedbe Plana rodne ravnopravnosti i izrada godišnjih izvješća i akcijskih planova temeljenih na analizi podataka te izvještavanje Senata Sveučilišta	Kontinuirano, jednom godišnje	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
Razvijanje institucijske /organizacijske kulture rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi	Analiza rodne raspodjele u prijavama za posao	Kontinuirano, po potrebi	Povjerenstvo za odabir kandidata za zapošljavanje na Sveučilištu Sjever
	Osiguranje jednakog prava svih kandidata pri selekciji	Kontinuirano	Povjerenstvo za odabir kandidata za zapošljavanje na Sveučilištu Sjever
	Nadziranje provedbe postupaka zapošljavanja i napredovanja kroz analizu podataka te predlaganje planova aktivnosti za daljnje unapređenje postupaka uklanjanja rodne neravnopravnosti	Kontinuirano	Služba za opće, pravne, kadrovske i administrativne poslove Sveučilišta Sjever, Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever

	Praćenje zaposlenika prilikom napredovanja i zadržavanja u ustanovi	Jednom godišnje (u siječnju za godinu ranije)	Služba za opće, pravne, kadrovske i administrativne poslove Sveučilišta Sjever, Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever Službe Sveučilišta
	Uporaba rodno uključivog jezika u svim dokumentima, pisanoj dokumentaciji te u pisanoj i usmenoj komunikaciji	Kontinuirano	
	Promicanje vidljivosti podzastupljene skupine kroz razne komunikacijske kampanje	Kontinuirano	Odjel za informiranje i odnose s javnošću, Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
	Podizanje svijesti o kulturi rodne ravnopravnosti kroz isticanje primjera dobre prakse i prenošenje iskustva i znanja te društvenih normi i vrijednosti	Kontinuirano	Odjel za informiranje i odnose s javnošću, Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever

CILJ 2: Integracija rodne dimenzije u istraživačke i nastavne sadržaje

GEP bi trebao razmotriti kako će analiza spola i roda biti uključena u istraživanja ili obrazovni rezultati organizacije. Može se odrediti obveza organizacije da uključuje spol i rod u svoje istraživačke prioritete, procese za osiguranje da se rodna dimenzija uzme u obzir u istraživanju i nastavi, i potporu i kapacitet koji se pruža istraživačima da razviju metodologije koje će uključiti analizu spola i roda. Organizacije tada imaju obvezu osigurati i financiranje i provođenje takvih istraživanja.

Mjera	Aktivnost	Vrijeme provedbe	Odgovorne osobe i/ili tijela
Poticanje rodne ravnoteže na istraživačkim projektima	Izrada smjernica za uključivanje rodne dimenzije u istraživanja	2023	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
	Podizanje svijesti o prednostima rodno uravnoteženih istraživačkih skupina	2023	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
	Osmišljavanje institucionalnog vrednovanja voditelja projekta koji uspješno integrira rodnu dimenziju u istraživački plan	2023	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
	Provođenje aktivnosti prepoznavanja, potpore i promocije postignuća rodno podzastupljenih istraživača	Kontinuirano	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
Povećanje zadovoljstva stanjem rodne ravnopravnosti i/ili održavanje povoljnog stanja	U redovno anketiranje studenata, nastavnika i zaposlenika uvesti pitanja koja se odnose na zadovoljstvo stanjem i praksama rodne ravnopravnosti na Sveučilištu	Jednom godišnje	Osoba odgovorna za provođenje anketa na Sveučilištu Sjever
	Predlaganje Senatu akcijskih planova za unapređenje politika i praksi rodne ravnopravnosti na Sveučilištu temeljeno na rezultatima ankete	2023-2025	Osoba odgovorna za provođenje anketa na Sveučilištu Sjever, Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever

CILJ 3: Ravnoteža spolova u vođenju i donošenju odluka

Povećanje broja i udio žena na vodećim pozicijama i pozicijama donošenja odluka dotiče se svih aspekata u GEP-u. Mjere koje to mogu osigurati mogu biti usmjerene na edukaciju donositelja odluka o važnosti ravnopravnosti spolova, prilagođavanje procesa odabira i imenovanja članova povjerenstava, osiguranje rodne ravnoteže kroz rodne kvote i transparentnije imenovanje povjerenstava.

Mjera	Aktivnost	Vrijeme provedbe	Odgovorne osobe i/ili tijela
Poticanje rodne ravnopravnosti u svim tijelima odlučivanja	Izrađivanje upute o poštovanju rodne zastupljenosti u postupcima imenovanja, zapošljavanja i napredovanja	2024	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
	Uvažavanje rodne raznolikosti prilikom imenovanja članica/članova povjerenstava na razini Sveučilišta	Kontinuirano	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever, Rektor, prorektori i pročelnici Sveučilišta Sjever
	Unapređivanje zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama	2024	Senat Sveučilišta Sjever
Unapređenje upravljačkih i voditeljskih kompetencija žena	Izrada plana aktivnosti i edukacija za razvoj upravljačkih kompetencija žena	2024	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
	Razvijanje upravljačkih i voditeljskih kompetencija žena	2024	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever

CILJ 4: Ravnoteža između poslovnog i privatnog života i organizacijska kultura

GEP-ovi imaju za cilj promicati rodnu jednakost kroz održivu transformaciju organizacijske kulture. Organizacije bi trebale provoditi potrebne politike kako bi osigurale otvorenost i uključivost u radnom okruženju, vidljivost žena u organizaciji i izvana, te se truditi da je doprinos žena ispravno/jednako vrednovan. Inkluzivna ravnoteža između posla i života također se mogu uzeti u obzir u GEP-u, uključujući rodiljni dopust, fleksibilne dogovore o radnom vremenu i podršku odgovornosti za skrb.

Mjera	Aktivnost	Vrijeme provedbe	Odgovorne osobe i/ili tijela
Informiranje o zakonskim pravima roditelja	Imenovanje osobe odgovorne za informiranje o pravima roditelja	2022	Rektor Sveučilišta Sjever
	Izrada informativnih materijala o pravima roditelja	2023	Služba za opće, pravne, kadrovske i administrativne poslove Sveučilišta Sjever
Usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza zaposlenika i studenata	Izrada pravilnika o reguliranju rada od kuće i fleksibilnom radnom vremenu	2024	Služba za opće, pravne, kadrovske i administrativne poslove Sveučilišta Sjever, Senat Sveučilišta Sjever
	Izrada protokola o usklađivanju obiteljskih i studentskih obveza studenata roditelja	2024	Prorektor za nastavu i studentska pitanja, pročelnici

CILJ 5: Mjere protiv rodno uvjetovanog nasilja, uključujući seksualno uznemiravanje

Organizacije koje uspostavljaju GEP trebale bi razmotriti poduzimanje koraka kako bi osigurale da imaju jasne institucionalne politike o seksualnom uznemiravanju i drugim oblicima nasilja temeljene na rodu i spolu. Politika bi trebala uspostaviti i kodificirati očekivano ponašanje zaposlenika, opisati kako članovi organizacije mogu prijaviti slučajeve spolno i rodno uvjetovanog nasilja i kako će se takvi slučajevi istražiti i primijeniti sankcije. Također bi trebali razmotriti kako se pružaju informacije i podrška žrtvama ili svjedocima i kako se cijela organizacija može mobilizirati za uspostavljanje kulture nulte tolerancija prema seksualnom uznemiravanju i nasilju.

Mjera	Aktivnost	Vrijeme provedbe	Odgovorne osobe i/ili tijela
Povećanje vidljivosti mehanizama i procedura za prijavu rodno uvjetovanog nasilja u skladu sa standardima sigurnosti, povjerljivosti, transparentnosti i dostupnosti	Donošenje posebne politike vezane uz nultu stopu tolerancije prema svim oblicima spolnog uznemiravanja	2022	Služba za opće, pravne, kadrovske i administrativne poslove Sveučilišta Sjever
	Povećanje dostupnosti informacija o postojećim mehanizmima i procedurama za prijavu rodno uvjetovanog nasilja	Kontinuirano	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
	Izrada edukativnog materijala s ciljem podizanja svijesti o predrasudama i sprečavanja seksističkog govora i govora mržnje	2023	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
	Uvrštavanje informacija o mehanizmima i procedurama za prijavu rodno uvjetovanog nasilja u obavijest studentima	2022	Služba za opće, pravne, kadrovske i administrativne poslove Sveučilišta Sjever
	Definiranje procedure pružanja profesionalne podrške	2022	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever

Unapređenje procesa za rješavanje rodno uvjetovanog nasilja i pružanje podrške žrtvama	Promoviranje prevencije rodno uvjetovanog nasilja	2025	Povjerenstvo za spolnu/rodnu ravnopravnost Sveučilišta Sjever
	Uvođenje protokola/smjernica za prevenciju i postupanja u slučajevima spolnog uznemiravanja i nasilja	2022	Služba za opće, pravne, kadrovske i administrativne poslove Sveučilišta Sjever