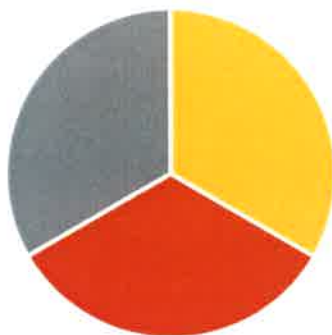




SVEUČILIŠTE U SPLITU, MEDICINSKI FAKULTET
Plan spolne ravnopravnosti 2021. – 2027.

Ključna strateška područja



- Institucionalna kultura spolne ravnopravnosti / spolna ravnopravnost u upravljačkim pozicijama i sustavu donošenju odluka
- Spolna ravnopravnost u znanstvenom i nastavnom radu
- Harmonizacija osobnog života i poslovnih obveza

MEFST Plan spolne ravnopravnosti izrađen je u skladu sa strateškim nacionalnim, europskim i svjetskim strategijama te politikama i kriterijima praćenja:

1. Strategija razvoja znanosti Medicinskog fakulteta 2021. – 2027.
2. Etički kodeks Medicinskog fakulteta, Sveučilišta u Splitu
3. Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije RH
4. Konvencija MOR-a o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada 7. Nacionalni plan RH za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine
5. Nacionalna razvojna strategija RH do 2030.
6. EU - Gender Equality Strategy 2020 – 2025
7. Council of Europe - Gender Equality Strategy 2018 – 2023
8. European Institute for Gender Equality (Beijing Platform for Action; Gender Equality Index)
9. The European Charter and Code of Conduct 13. Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) 14. Horizon Europe Program
10. United Nations' Sustainable Development Goals (Cilj 5: Spolna ravnopravnost; Cilj 8: Pristojan posao i ekonomski rast ; Cilj 10: Reduciranje neravnopravnosti)
11. Global Gender Gap Report (World Economic Forum)



Nakon rezultata procjene statusa ravnopravnosti spolova na MEFST-u, izrađen je prvi Plan za ravnopravnost spolova (GEP), za razdoblje od 6 godina. Plan za ravnopravnost spolova pruža detalje o ciljevima MEFST-a u 3 prioritetna područja spolne ravnopravnosti. Dokument definira ciljeve i aktivnosti, dodjeljuje odgovornosti te navodi potrebne financijske i ljudske resurse za poboljšanje ravnopravnosti spolova na MEFST-u.

Ključna strateška područja

1. Institucijska kultura spolne ravnopravnosti / spolna ravnopravnost u upravljačkim pozicijama i sustavu donošenju odluka

Iako na visokim rukovodećim pozicijama (posebno na dekanskim i prodekanskim položajima) tradicionalno dominiraju muškarci, žene igraju ulogu u vodstvu MEFST-a što je razvidno iz sastava Fakultetskog vijeća, kojeg, prema zadnjem sazivu FV (listopad 2020.), čini 51% žena dok je omjer pročelnika katedri i zavoda još uravnoteženiji prema spolu (50%:50%). Među nenastavnim osobljem MEFST-a uočena je veća neravnoteža te je, prema zadnjem popisu zaposlenika, nenastavno osoblje činilo 80% žena i 20% muškaraca.

CILJ	KLJUČNE AKTIVNOSTI	ODGOVORNOST PROVEDBE
Osnažiti institucijsku /organizacijsku kulturu spolne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi	<ul style="list-style-type: none">- Imenovati Povjerenstvo /Povjerenika za ravnopravnost spolova- Postići / održati povoljno stanje spolne ravnopravnosti u svim područjima rada MEFST-a- Poticati kandidaturu žena na visoke rukovodeće pozicije- Razviti sustav potpore (leadership capacity) ženama izabranima na visoke rukovodeće pozicije- Poticati zapošljavanje muškaraca na nenastavne pozicije- Provoditi postupak redovitog prikupljanja spolno razvrstanih kvantitativnih i kvalitativnih podataka u digitalnom formatu	Uprava Fakulteta Povjerenstvo /Povjerenik za ravnopravnost spolova Služba za znanost, PDS i TMI Povjerenstvo za zaštitu od diskriminacije,uznemiravanja i spolnog uznemiravanja
Otkloniti spolno utemeljene stereotipe, predrasude te prakse koje potiču spolnu neravnopravnost	<ul style="list-style-type: none">- Promoviranje dobre prakse i <i>role-model</i> načela za poticanje spolne ravnopravnosti- Promoviranje edukativnih programa/radionica s ciljem podizanja svijesti o ravnopravnosti spolova te povećanja vidljivosti primjera dobre prakse na Fakultetu- Uvažavanje spolne raznolikosti prilikom imenovanja članica/članova izbornih povjerenstava- Unaprjeđivanje zastupljenosti žena na visokim rukovodećim pozicijama i održavanje stanja u kojem je otklonjen „stakleni strop“	Uprava Fakulteta Povjerenstvo /Povjerenik za ravnopravnost spolova Etičko povjerenstvo Povjerenstvo za kadrove Služba za znanost, PDS i TMI



	<ul style="list-style-type: none"> - Promoviranje edukacije i upoznavanje zaposlenika i studenata o informiranju o spolnoj ravnopravnosti te načinima podnošenja pritužbi - Nadziranje provedbe postupaka zapošljavanja i napredovanja kroz analizu podataka te predlaganje planova aktivnosti za daljnje unaprjeđenje postupaka uklanjanja spolne neravnopravnosti 	
Osigurati da MEFST bude 'sigurno mjesto', slobodno od spolnog uznemiravanja i diskriminacije	<ul style="list-style-type: none"> - Povećanje dobrih praksi njegovanja otvorene riječi i reduciranje slučajeva spolnog uznemiravanja i diskriminacije - Donošenje posebne politike/priopćenja vezanih uz nultu toleranciju prema svim oblicima spolnog uznemiravanja - Osiguravanje psihološke podrške za žrtve spolnog uznemiravanja - Promoviranje edukativnog programa/materijala s ciljem podizanja svijesti o predrasudama te sprječavanja seksističkog govora i govora mržnje - Promocija programa senzibiliziranja protiv spolno uvjetovanog nasilja 	Uprava Fakulteta Povjerenstvo /Povjerenik za ravnopravnost spolova Etičko povjerenstvo Katedra za psihološku medicinu Etičko povjerenstvo Povjerenstvo za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja Služba za znanost, PDS i TMI

2. Spolna ravnopravnost u znanstvenom i nastavnom radu

Prema podacima izvješća Državnom zavodu za statistiku o zaposlenima na poslovima istraživanja i razvoja te izabranima u znanstveno -nastavna zvanja pri Medicinskom fakultetu Sveučilišta u Splitu u akademskom sektoru postoji vertikalna neravnoteža prema spolu. Analiza stanja pokazala je da, iako u ukupnom omjeru zaposlenih dominiraju žene (55%), kada se promatra omjer prema razinama zaposlenja, u „višim“ zvanjima dominiraju muškarci (red. prof. u trajnom zvanju (55%M) te red. prof. (53%M)), omjer je u korist žena u zvanjima izv. prof. (54%F) postdoc (80%F) i doktorand/asistent (69%F), dok je u zvanju docenta omjer jednak za žene i muškarce (50%). Pri MEFST-ù uočen je i veći udio žena u voditeljstvu projekata (58%), a kod poslijediplomskih studenata uočena je viša je stopa postizanja doktorata znanosti kod žena (59%) od one kod muškaraca (41%). Međutim, kod zaposlenih u znanosti i nastavi u nepunom radnom vremenu („kumulativa“) većinom vezanih uz kliničke predmete, već duži niz godina zabilježen je veći udio muškaraca (69%) nego žena (39%).

CILJ	KLJUČNE AKTIVNOSTI	ODGOVORNOST PROVEDBE
Povećati / održati spolnu ravnopravnost u podršci znanstvenom i nastavnom radu	<ul style="list-style-type: none"> - Praćenje i analiza spolno razvrstanih podataka o istraživanjima: financiranje, publikacije članaka (Scopus, WoS), voditeljstvo i suradnja na sveučilišnim, nacionalnim i EU kompetitivnim istraživačkim projektima i dr. - Predlaganje planova akcije radi unaprjeđenja spolne ravnopravnosti u istraživanju i nastavnom radu. 	Uprava Fakulteta Povjerenstvo /Povjerenik za ravnopravnost spolova Povjerenstvo za znanost Povjerenstvo za nastavu Služba za znanost, PDS i TMI



	<ul style="list-style-type: none"> - Poticati uključivanje žena koje rade u klinici u nastavni rad - Promocija kampanja koje čine vidljivijim doprinos spolne raznolikosti istraživačkih timova kvaliteti istraživanja - Promocija edukacija/ radionica o razvoju karijera (doktorski studiji) koje uključuju osnaživanje u području istraživanja skladu s ciljevima spolne ravnopravnosti 	

3. Harmonizacija osobnog života i poslovnih obveza

Podrška Fakulteta usklađivanju profesionalnog života i poslovnih obveza nije u potpunosti optimizirana i formalizirana te postoji potreba za boljom komunikacijom, izradom i provedbom te unaprjeđenjem institucijskih postupaka/praksi s ciljem harmonizacije poslovnih i radnih obveza s privatnim obvezama i odgovornostima.

CILJ	KLJUČNE AKTIVNOSTI	ODGOVORNOST PROVEDBE
Radno okruženje koje omogućuje zaposlenicima harmoniziranje poslovnih i životnih obveza i odgovornosti	<ul style="list-style-type: none"> - Uključivanje dimenzije spolne ravnopravnosti u pravilnike i redovito poslovanje Službe za kadrove - Izrada smjernica za bolje planiranje termina sastanaka s ciljem harmonizacije poslovnih i radnih obveza s privatnim obvezama i odgovornostima - Uvođenje fleksibilnog radnog vremena i fleksibilnih radnih uvjeta na Fakultetu - Izrada i provedba institucijskih postupaka/praksi kojima se neutraliziraju posljedice za mentalno zdravlje uvjetovane repetitivnim radom i stresom na radnom mjestu (primjerice, osobno usavršavanje i edukacije, mobilnost, i ponuda programa tjelesnih aktivnosti i sl.) - Unaprjeđivanje komunikacijskih praksi i timskog rada (primjerice, uvođenje redovitog sastajanja nenastavnog osoblja s ciljem osnaživanja, razvijanja konstruktivnih međuljudskih odnosa i artikuliranja zajedničkih interesa kojima se unaprjeđuje kvaliteta rada) - Uvođenje dvosmjerne evaluacije zaposlenika i rukovoditelja s ciljem brze i efikasne detekcije poteškoća u radu 	Uprava Fakulteta Povjerenstvo /Povjerenik za ravnopravnost spolova Službe Fakulteta
Razviti dopunske sustave usluga i podrške koji osiguravaju	<ul style="list-style-type: none"> - Promocija ravnomjernije spolne raspodjelu uloga skrbi unutar MEFST zajednice (potpora korištenju roditeljskih dopusta za očeve) 	Uprava Fakulteta Povjerenstvo /Povjerenik za ravnopravnost spolova



ravnopravan razvoj karijera žena i muškaraca	<ul style="list-style-type: none">- Osiguranje adekvatne podrške mladim znanstvenicama tijekom trudnoće i/ili ranog majčinstva i sl.).- Uključivanje elementa roditeljnog i roditeljskog dopusta i majčinstva u evaluacijske postupke istraživačkog rada kako bi se spriječile posljedice pojave 'zida majčinstva'- Izrada studija financijske izvodljivosti i podrške za usluge kojima se povećava kvaliteta života i rada (primjerice, usluge skrbi o djeci i starijim članovima kućanstva, usluge pomoći u kućanstvu, organizacija ljetnih kampova i sadržaja za djecu u terminima ljetnih škola ili znanstvenih skupova i sl.)- Izrada smjernica o potpori institucije roditeljima s djecom predškolske dobi i nižih razreda osnovne škole, s članovima obitelji s posebnim potrebama i onima koji skrbe o starijim članovima obitelji- Osiguravanje prostora za dojenje na Fakultetu i fakultetima, kao i nadziranih prostora za kratkotrajne boravke djece zaposlenika (igraonice, kutke za rad mlade djece i sl.)- Uvođenje transparentnog sustava nagrađivanja izvrsnosti i napredovanja za nenastavno osoblje- Praćenje i analiza poduzetničkih namjera studenata i studentica i osiguravanje podrške studenticama u poduzetničkim pothvatima	Službe Fakulteta
Reducirati razlike u prihodima između muškaraca i žena	<ul style="list-style-type: none">- Izrađivanje planova akcije za povećanje/održanje spolne ravnopravnosti u prihodima za jednak rad- Unaprjeđivanje prakse transparentnog i spolno ravnopravnog osiguravanja plaćenog dopunskog rada i dopunskih prihoda s ciljem smanjivanja nevidljivog rada	Uprava Fakulteta Povjerenstvo /Povjerenik za ravnopravnost spolova Službe Fakulteta



Dekan:

Prof. dr. sc. Ante Tonkić