

Plan o  
ravnopravnosti  
spolova  
Prehrambeno-  
tehnološkog  
fakulteta Osijek

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku  
PREHRAMBENO-TEHNOLOŠKI FAKULTET OSIJEK

## Sadržaj

<b>UVOD .....</b>	<b>2</b>
<b>LJUDSKI POTENCIJALI .....</b>	<b>2</b>
<b>INSTITUCIJSKA PODRŠKA I UPRAVLJANJE .....</b>	<b>5</b>
<b>KARIJERA I NAPREDOVANJE.....</b>	<b>7</b>
<b>ODNOS PRIVATNOG I POSLOVNOG .....</b>	<b>8</b>
<b>ZNANOST I NASTAVNI PROCES .....</b>	<b>8</b>
<b>SPOLNO UZNEMIRAVANJE.....</b>	<b>9</b>

## UVOD

Prehrambeno-tehnološki fakultet Osijek (dalje: *Fakultet*) podržava i provodi politiku ravnopravnosti spolova u svim segmentima svog djelovanja. Kako bi dodatno potvrdio svoju ulogu u stvaranju ravnopravnije zajednice kroz pružanje jednakih mogućnosti za sve sudionike u procesima svog djelovanja, Fakultet donosi *Plan o ravnopravnosti spolova za razdoblje 2022.-2026.g.* (dalje: *Plan*).

Izrada Plana započela je imenovanjem Radne skupine pri uredu za kvalitetu koja je zadužena za prikupljanje i analizu podataka, te izradu samog Plana, uz doprinos svih zaposlenika Fakulteta.

Radna skupina za ravnopravnost spolova pri Uredu za unaprjeđenje i osiguranje kvalitete visokog obrazovanja imenovana je Odlukom Dekana 29.11.2021.g., kako slijedi:

- dr. sc. Krno Aladić, docent Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek
- Mario Komar, mag. educ. chem., asistent Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek
- Ivana Lauš, dipl. ing., voditeljica Ureda za unaprjeđenje i osiguranje kvalitete visokog obrazovanja Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek
- Ivana Mihaljević, mag. iur., voditeljica Ureda za studente i studije Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek
- Ana Malovac, mag. iur., stručna suradnica za upravljanje ljudskim resursima Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek
- Maja Staničić, mag. oec., stručna suradnica za međunarodnu suradnju i projekte Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek
- Dražen Marček, inf., voditelj Ureda za informatiku i računalnu mrežu Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek
- Alen Štimac, predsjednik Studentskog zbora Prehrambeno-tehnološkog Fakulteta Osijek

Ovim Planom su definirana područja djelovanja, ciljevi i mjere, odgovorne osobe, te je isti usklađen s nacionalnim, sveučilišnim i fakultetskim pravnim aktima. Ovim Planom su definirana područja djelovanja, ciljevi i mjere, odgovorne osobe, te je isti usklađen s nacionalnim, sveučilišnim i fakultetskim pravnim aktima. Svi pojmovi koji se koriste u ovom Planu, a koji imaju rodni značaj, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Plan je javno dostupan na web stranici Fakulteta.

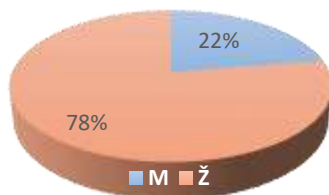
## LJUDSKI POTENCIJALI

Na Fakultetu na dan 29. 11. 2021.g. zaposleno je ukupno 116 zaposlenika, od kojih je 46 zaposlenika u znanstveno-nastavnom zvanju, 2 zaposlenika u nastavnom zvanju, 2 poslijedoktoranda, 7 asistenata, 17 istraživača na projektima, 6 viših stručnih i stručnih suradnika, 9 tehničkih suradnika, te 26 zaposlenika u administrativnim i tehničkim/pomoćnim službama. Zastupljenost žena i muškaraca u ukupnom broju zaposlenih (Slika 1) nije uravnotežena, te je udio muškaraca u ukupnom broju zaposlenika na Fakultetu 22 %. Distribucija zaposlenika prema spolu po svim promatranim podskupinama (po zvanjima, prema projektima (prijave i voditelji), napredovanju i dr.) (Slika 2) ukazuje na nejednoliku raspodjelu prema spolu u ovisnosti o promatranj podskupini. U posljednjih 5 godina na Fakultetu nije bilo prijavljenih slučajeva

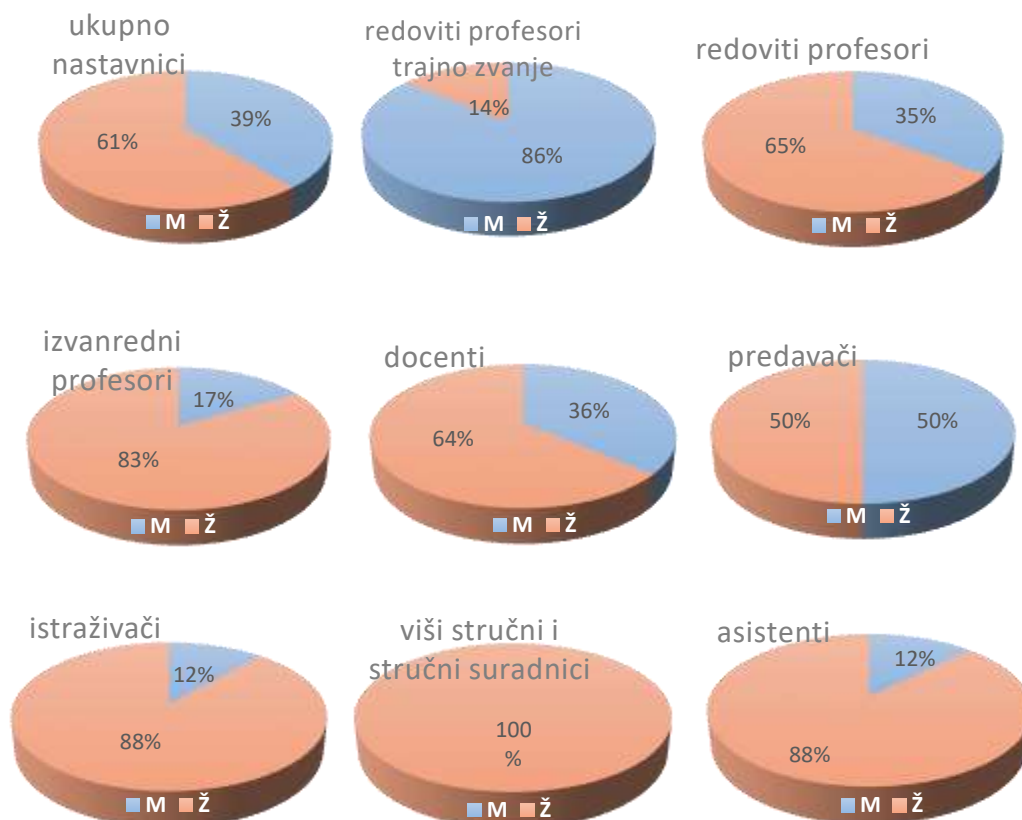
bilo kojeg oblika spolne diskriminacije, stoga je zaključak temeljen na analizi postojećeg stanja da osobe ženskog spola jednostavno u većoj mjeri gravitiraju ka zanimanjima koja su zastupljena na Fakultetu. Ovo je vidljivo i iz podataka o zastupljenosti spolova u studentskoj populaciji (Slika 3 i 4 ).

Kako bi dodatno osvijestio kolektiv o ravnopravnosti spolova Fakultet će provoditi sljedeće mjere:

- Redovito provoditi analize o spolnoj ravnopravnosti u svim podskupinama i prema svim kriterijima za koje se identificira potreba
- Omogućiti pristup informacijama svim zaposlenicima vezano za ravnopravnost spolova

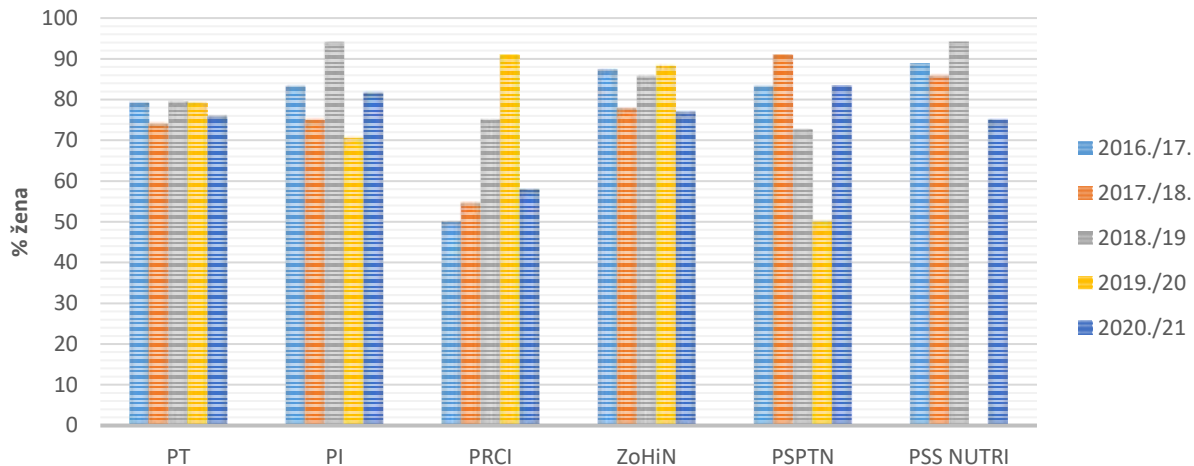


Slika 1 Distribucija zaposlenika prema spolu

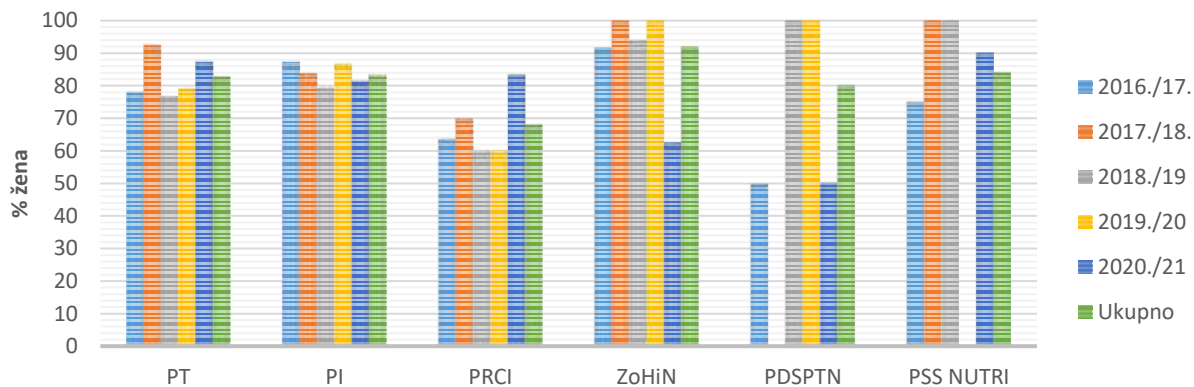


o

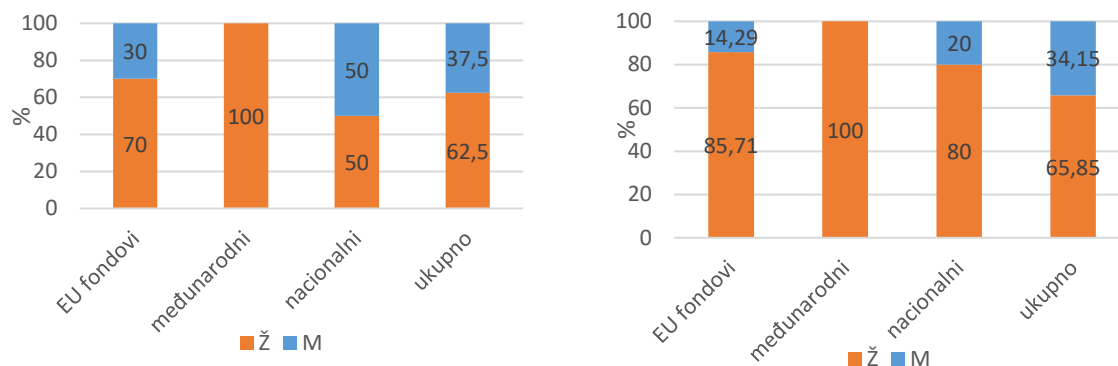
Slika 2 Distribucija zaposlenika prema spolu u podskupinama po znanstveno-nastavnim, znanstvenim, stručnim i suradničkim zvanjima



**Slika 3** Zastupljenost (%) žena u studentskoj populaciji po studijskim programima u posljednjih 5 generacija (PT – prehrambena tehnologija; PI – prehrambeno inženjerstvo; PRCI – procesno inženjerstvo; ZoHiN – Znanost o hrani i nutricionizam; SSNUTRI – specijalistički studij nutricionizam; PSPTN – poslijediplomski studij prehrambena tehnologija i nutricionizam)



**Slika 4** Zastupljenost (%) žena među diplomiranim studentima po studijima u posljednjih 5 generacija (PT – prehrambena tehnologija; PI – prehrambeno inženjerstvo; PRCI – procesno inženjerstvo; ZoHiN – Znanost o hrani i nutricionizam; PDSPTN – poslijediplomski studij prehrambena tehnologija i nutricionizam; PSS NUTRI – specijalistički studij nutricionizam)



**Slika 5** Distribucija zaposlenika prema spolu u: A) prijavama projekata, B) vođenju projekata

## INSTITUCIJSKA PODRŠKA I UPRAVLJANJE

Sve aktivnosti Fakulteta su usklađene s važećim fakultetskim, sveučilišnim i nacionalnim pravnim aktima (<http://www.ptfos.unios.hr/index.php/o-fakultetu/dokumenti>), od kojih izdvajamo:

### *Fakultetski pravni akti*

- [Statut Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek](#)
- [Strategija razvoja Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek](#)
- [Odluka o ustrojstvu Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek](#)
- [Pravilnik o radu](#)
- [Pravilnik o zaštiti na radu](#)
- [Poslovnik o radu Fakultetskog vijeća Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek](#)
- [Pravilnik o postupku unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti Prehrambeno-tehnološkog fakulteta Osijek](#)

### *Sveučilišni pravni akti*

- [Statut Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku \(pročišćeni tekst\)](#)
- [Etički kodeks Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku](#)
- [Pravilnik o studijima i studiranju na Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku](#)
- [Pravilnik o poslijediplomskim studijima na Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku](#)
- [Pravilnik o stegovnoj odgovornosti nastavnika i suradnika Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku](#)
- [Pravilnik o stegovnoj odgovornosti studenata Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku](#)
- [Pravilnik o provedbi postupka izbora/reizbora u zvanja i na odgovarajuća radna mjesta](#)

### *Nacionalni pravni akti*

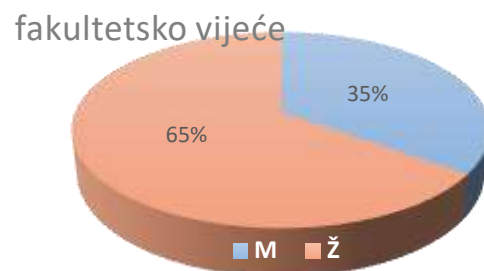
- [Zakon o radu \(NN 93/14, 127/17\)](#)
- [Zakon o zaštiti na radu \(NN 7/14\)](#)
- [Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama \(NN 128/2017\)](#)

- [Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje](#)
- [Pravilnik o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja \(NN 28/17, 84/2005\)](#)
- [Pravilnik o znanstvenim i umjetničkim područjima, poljima i granama \(NN 118/09, 82/12\)](#)
- [Pravilnik o ustroju i načinu rada područnih vijeća i matičnih odbora \(NN 47/2017\)](#)

Djelovanje Fakulteta također je usklađeno s postojećim [Zakonom o ravnopravnosti spolova \(NN 82/08, 69/17\)](#), gdje je djelovanje visokoškolskih ustanova u području ravnopravnosti spolova posebno opisano u Članku 14., te će ovim Planom biti još dodatno administrativno i javno potvrđeno.

U sve procese donošenja odluka uključena su tijela Fakulteta, Dekan i Fakultetsko vijeće koja javno podupiru ovaj Plan i doprinose njegovu provođenju, omogućavaju resurse za provođenje Plana (financijske i ljudske), odobravaju dokumentaciju, potiču primjenu Plana kroz podatke dobivene od Radne skupine za ravnopravnost spolova.

Prema Članku 40. [Statuta Fakulteta \(pročišćeni tekst 2021.\)](#) „Fakultetsko vijeće čine: svi nastavnici izabrani u znanstveno-nastavna zvanja, jedan (1) predstavnik nastavnika na svaka dva (2) nastavnika u nastavnom zvanju predavača i višeg predavača, tri (3) predstavnika suradnika u suradničkom zvanju asistenta i poslijedoktoranda i jedan (1) predstavnik ostalih zaposlenika, koji imaju ugovor o radu na Fakultetu, te predstavnici studenata (najmanje 15 % ukupnog broja članova Fakultetskog vijeća)“, stoga su svi zaposlenici u znanstveno-nastavnim zvanjima članovi Fakultetskog vijeća, kao i predstavnici asistenata, studenata, te svi ostali navedeni gore, s distribucijom zaposlenika prema spolu kako je prikazano na Slici 6.



**Slika 6** Distribucija zaposlenika prema spolu u Fakultetskom vijeću

Nadalje, u procesu donošenja odluka sudjeluju i članovi različitih tijela u kojima je distribucija zaposlenika po spolu kako slijedi:

- Odbor za provjeru uvjeta Rektorskog zbora 57,14 % (4 od 7) žena i 42,86 % muškaraca (3 od 7),
- Odbor za završne i diplomske ispite 85,71 % (6 od 7) žena i 14,29 % muškaraca (1 od 7),
- Odbor za izdavačku djelatnost 80 % (4 od 5) žena i 20 % muškaraca (1 od 5),
- Povjerenstvo za stjecanje doktorata znanosti 57,14 % (4 od 7) žena i 42,86 % muškaraca (3 od 7),
- Povjerenstvo za poslijediplomski specijalistički studij 60 % (3 od 5) žena i 40 % muškaraca (2 od 5),
- Povjerenstvo za preddiplomsku i diplomsku nastavu 85,71 % (6 od 7) žena i 14,29 % muškaraca (1 od 7),
- Povjerenstvo za praćenje i osiguranje kvalitete visokog obrazovanja 57,14 % (4 od 7) žena i 42,86 % muškaraca (3 od 7),
- Etičko povjerenstvo 40 % (2 od 5) žena i 60 % muškaraca (3 od 5),

- Etičko povjerenstvo za istraživanje na ljudima 60 % (3 od 5) žena i 40 % muškaraca (2 od 5),
- Povjerenstvo za dodjelu nagrada i priznanja 40 % (2 od 5) žena i 60 % muškaraca (3 od 5).

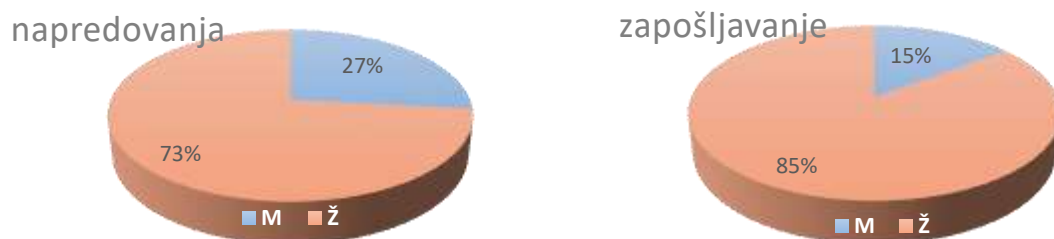
Kako bi aktivno podržao inicijativu ravnopravnosti spolova, te aktivno promovirao ravnopravnost spolova na svim razinama, pa i kroz upotrebu rodno osjetljivog jezika u svim dokumentima, Fakultet će poduzeti sljedeće mjere:

- *Osnivanje Radne skupine za ravnopravnost spolova*
  - *Radna skupine za ravnopravnost spolova je također zadužena za pružanje potpore i suradnju sa svim dionicima Plana, podizanje svijesti o ravnopravnosti spolova*
- *Uspostavljanje sustava prikupljanja i analize relevantnih podataka*
- *Uspostavljanje sustava redovitog izvještavanja o provedenim mjerama i poduzetim radnjama*
- *Redovito praćenje i revidiranje Plana uz održavanje sastanaka sa svim dionicima*
- *Provoditi edukacije na temu spolne ravnopravnosti*
- *Sistematsko pristupanje pregledu i prema potrebi reviziji svih postojećih dokumenata na razini Fakulteta s ciljem implementacije elemenata ravnopravnosti spolova*

## KARIJERA I NAPREDOVANJE

Prilikom izbora u znanstveno-nastavna zvanja Fakultet se vodi postojećim pravnim aktima, koji su prethodno navedeni. U navedenim aktima su definirani uvjeti za izbore u pojedina zvanja, te su definirani koeficijenti za pojedina radna mjesta.

Napredovanja su se dosad provodila prema dostupnim koeficijentima, te su u pravilu svi zaposlenici koji su ispunjavali propisane uvjete za napredovanje, mogli napredovati. Na rukovodećim pozicijama trenutno je 80 % (4 od 5) žena i 20 % muškaraca (1 od 5). Iz prikaza na Slici 7 vidljiva je zastupljenost spolova u ostvarenom napredovanju ili kod novog zaposlenja u posljednjih 5 godina.



**Slika 7** Zastupljenost spolova u napredovanjima i zapošljavanju u posljednjih 5 godina

Kako bi podržao i poticao ravnopravnost spolova u razvoju karijere i napredovanja zaposlenika Fakultet će nastojati osvijestiti ravnopravnost spolova kod imenovanja na vodeće funkcije, te kao jednu od mjera *Učiniti kriterije kod imenovanja u odbore, povjerenstva i sl. dostupnijima i po potrebi definirati nove.* Također, kako bi izbjegli bilo kakvu spolnu diskriminaciju prilikom zapošljavanja, Fakultet će poduzeti sljedeće mjere:



- *Poboljšati upućivanje sudionika u postojeće zakonske odredbe koje se odnose na ravnopravnost spolova pri zapošljavanju*
- *Dodatno poticati razgovore za posao/napredovanje koji su lišeni spolne diskriminacije*

## ODNOS PRIVATNOG I POSLOVNOG

[Pravilnikom o radu fakulteta](#) uređeni su radni odnosi, između ostalog i zaštita majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba, te zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva zaposlenika. Nadalje, sva prava i obveze koje se odnose na zaštitu trudnica, roditelje i posvojitelje definirana su Člancima 18. do 24. Navedenog Pravilnika.

Analizom je ustanovljeno da je udio žena u korištenju roditeljskog dopusta bio puno veći od udjela muškaraca (100 % (9/9)), dok je raspodjela po spolu u korištenju bolovanja zbog bolesti djeteta bila kako slijedi:

- 2017.g. – 1 bolovanje muškarci (11,1 %)/8 bolovanja žene (88,9 %)
- 2018.g. - 1 bolovanje muškarci (9,1 %)/10 bolovanja žene (90,9 %)
- 2019.g. - 7 bolovanja žene (100 %)
- 2020.g. - 1 bolovanje muškarci (100 %)
- 2021.g. - 9 bolovanja žene (100 %)

te stoga kao jednu od mjera, Fakultet predlaže *Osvješčivanje mogućnosti korištenja roditeljskog dopusta muškaraca*.

Uzimajući u obzir da je znanstvenoistraživački rad vrlo često dugotrajan, te se, kao ni nastavnici, ne može provoditi u strogo definiranim i standardiziranim vremenskim okvirima, ponekad je vrlo izazovno uskladiti privatni život s radnim obvezama. Stoga Fakultet nastavnom, suradničkom i tehničkom osoblju omogućuje radno vrijeme koje se prilagođava potrebama nastavnog procesa unutar propisanog radnog vremena (*Odluka o rasporedu radnog vremena*). Kako bi se stečena dobra praksa zadržala i dodatno unaprijedila Fakultet će kroz mjere *Poticanje organizacije znanstvenoistraživačkog rada u skladu s roditeljskim potrebama* i *Poticanje organizacije nastavnog rada u skladu s roditeljskim potrebama* nastaviti njezino provođenje.

## ZNANOST I NASTAVNI PROCES

Ravnopravnost spolova u znanosti i istraživanju može se sagledati iz više aspekata. Međutim, kao temelj svakog razmatranja se uzima poticanje jednakosti spolova u radnom okruženju, osobito kada govorimo o znanstvenom istraživanju. Unaprjeđivanje kvalitete znanstvenih istraživanja bazirano na ravnopravnosti spolova mora omogućiti svakom spolu razvoj individualnih znanja i vještina pod istim uvjetima, pružajući svima iste prilike za napredovanje i dostizanje svog maksimuma. Tek onda možemo govoriti o uvođenju dimenzije spola u znanost i istraživanje. Analizom dostupnih podataka na razini Fakulteta uočava se vrlo visok postotak žena koje prijavljuju i vode znanstvene projekte, kako nacionalne tako i međunarodne (Slika

5), a u isto vrijeme nizak postotak muškaraca. Razlog tome djelomično leži i u činjenici da je na samoj Instituciji postotak zaposlenih žena 78 %, a muškaraca 22 %, te žena među istraživačima 88 %, muškaraca 12 %. Namjera Fakulteta je poticati ravnopravnost spolova u znanosti i istraživanju kroz sljedeće mjere:

- *Omogućiti pristup radionicama i seminarima vezano za integraciju ravnopravnosti spolova u znanosti i poučavanju*

Kako bi se dimenzija ravnopravnosti spolova integrirala i u nastavni proces, moramo biti svjesni da u nekim sredinama postoje sociološki predodređene razlike između žena i muškaraca baziranih na naučenom ponašanju, koje onda u konačnici utječu i na njihovo shvaćanje svoje vlastite uloge u društvu. Nadalje, u nastavnom procesu je potrebno izbjegavati upotrebu materijala, primjera i sl. koji promiču stereotipne uloge. Vrlo često se događa da su u nekim relevantnim materijalima produktivne i aktivne društvene uloge pripisane muškarcima, a pasivne ženama. Iako je u novije vrijeme ovo sve rjeđe, još uvijek se može naći integrirano u različitim materijalima. Stoga, potrebno je birati i Fakultet će to poticati, nastavne i radne materijale u skladu s time. Slijedom navedenog, kao jedna od predloženih mjera je da *sve skripte, priručnici, udžbenici, te bilo koji drugi oblik materijala za učenje moraju biti prožeti idejom o ravnopravnosti spolova*. Pregled materijala će ionako kao takav biti uključen u jedan od aspekata kolegijalnog opažanja/vrednovanja, te će svi dionici biti upućeni i na ovaj aspekt. Da bi se podigla i svijest studenata o navedenom, Fakultet će poticati sudjelovanje studenata u uspostavi plana, integracije ravnopravnosti u proces poučavanja, te učenje o neravnoteži spolova kroz mjeru *Poučavanje studenata i nastavnika o ravnopravnosti spolova u znanosti i nastavnom procesu*.

## SPOLNO UZNEMIRAVANJE

Članak 8. [Zakona o ravnopravnosti spolova RH \(NN 82/08, 69/17\)](#) jasno definira što je spolno uznemiravanje, te ono predstavlja diskriminaciju u skladu s navedenim Zakonom. Bilo koja vrsta spolnog uznemiravanja i diskriminacije su strogo zabranjeni na Fakultetu, te se tretiraju kao neprihvatljivi. Po prijavi, svaki slučaj spolnog uznemiravanja će se tretirati s posebnom pažnjom, te kao i svaki drugi slučaj neetičkog ponašanja, s maksimalnim poštivanjem privatnosti i uz maksimalnu diskreciju. Fakultet ima imenovanu osobu od povjerenja, te Etičko povjerenstvo kojima se, uz ostalo, mogu prijaviti i ovakvi slučajevi. Spolno uznemiravanje se zasad spominje kroz spomenute dokumente i nije kao takvo tretirano kroz zaseban dokument, stoga će Fakultet kao jednu od mjera provesti:

- *Uspostavljanje sustava protiv spolnog uznemiravanja*

Namjera je uvesti internu Proceduru protiv spolnog uznemiravanja, te na temelju analize podataka podnositi godišnje izvješće o učinkovitosti.

**PLAN O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA PREHRAMBENO-TEHNOLOŠKOG FAKULTETA OSIJEK za razdoblje 2022.-2026.**

Područje	Ciljevi	Mjere	Razdoblje provedbe	Odgovorna osoba/e	Indikatori
Ljudski potencijali	Osvješčivanje kolektiva o ravnopravnosti spolova kako bi se dodatno unaprijedilo postojeće stanje	Redovito provoditi analize o spolnoj ravnopravnosti u svim podskupinama i prema svim kriterijima za koje se identificira potreba	Listopad svake godine	Radna skupina za ravnopravnost spolova	Objavljeni rezultati i analiza Ankete
		Omogućiti pristup informacijama svim zaposlenicima vezano za ravnopravnost spolova	Kontinuirano	Dekan	Informacije postavljene na web stranicu Fakulteta
Institucijska podrška i upravljanje	Promocija ravnopravnosti spolova na svim razinama	Osnivanje Radne skupine za ravnopravnost spolova	Studenj 2021.	Dekan	Uspostavljeno tijelo/imenovana Radna skupina za ravnopravnost spolova ( <i>Odluka</i> )
		Uspostavljanje sustava prikupljanja i analize relevantnih podataka	Siječanj-ožujak 2022.	Radna skupina za ravnopravnost spolova	Razvijena procedura prikupljanja i analize podataka
		Uspostavljanje sustava redovitog izvještavanja o provedenim mjerama i poduzetim radnjama	Veljača-travanj 2022.	Radna skupina za ravnopravnost spolova	Razvijena procedura izvještavanja o provedenim mjerama i poduzetim radnjama
		Redovito praćenje i revidiranje Plana uz održavanje sastanaka sa svim dionicima	Listopad svake godine	Radna skupina za ravnopravnost spolova, Ured za kvalitetu	Zapisnik sa sastanka
		Provoditi edukacije na temu spolne ravnopravnosti	Kontinuirano	Dekan, Radna skupina za ravnopravnost spolova, Ured za kvalitetu	Održane radionice na temu spolne ravnopravnosti

	Koristiti rodno osjetljiv jezik u svim dokumentima	Sistematsko pristupanje pregledu i prema potrebi reviziji svih postojećih dokumenata na razini Fakulteta s ciljem implementacije elemenata ravnopravnosti spolova	2022. – 2024.	Radna skupina za ravnopravnost spolova, svi	Revidirani dokumenti na razini Fakulteta
Karijera i napredovanje	Poticanje spolne ravnopravnosti kod zapošljavanja, napredovanja i sl.	Poboljšati upućivanje sudionika u postojeće zakonske odredbe koje se odnose na ravnopravnost spolova pri zapošljavanju	Kontinuirano	Radna skupina za ravnopravnost spolova	Svim povjerenstvima poslani dokumente vezane za ravnopravnost spolova
		Dodatno poticati razgovore za posao/napredovanje koji su lišeni spolne diskriminacije	Kontinuirano	Dekan, svi	Edukacija zaposlenika
	Osvijestiti ravnopravnost spolova kod imenovanja na vodeće funkcije	Učiniti kriterije kod imenovanja u odbore, povjerenstva u sl. dostupnijima i po potrebi definirati nove	2022.-2026.	Dekan	Dostupniji opći kriteriji za izbor na vodeće funkcije (web)
Odnos privatnog i poslovnog	Promocija integracije poslovnog i privatnog života	Osvješčivanje mogućnosti korištenja roditeljnog/roditeljskog dopusta muškaraca	Kontinuirano	Dekan	Odnos broja žena i muškaraca u korištenju dopusta
		Poticati organizaciju znanstvenoistraživačkog rada u skladu s roditeljskim potrebama	Kontinuirano	Dekan, Prodekan za znanost	Omogućeno fleksibilno radno vrijeme prilagođeno potrebama roditelja s malom djecom (na temelju Zamolbe prodekanici)

		Poticati organizaciju nastavnog rada u skladu s roditeljskim potrebama	Kontinuirano	Dekan, prodekan za nastavu	Usklađen raspored s potrebama roditelja s malom djecom ili djecom s posebnim potrebama (Odluka na temelju Zamolbe)
Znanost i nastavni proces	Integracija dimenzije spola u znanost i poučavanje	Omogućiti pristup radionicama i seminarima vezano za integraciju ravnopravnosti spolova u znanosti i poučavanju	Kontinuirano	Dekan	Organizirane radionice iz područja integraciju ravnopravnosti spolova u znanosti i poučavanju
		Svi nastavni materijali za učenje moraju biti prožeti idejom o ravnopravnosti spolova	Kontinuirano	Svi	Pregledani i revidirani nastavni materijali ( <i>Izvešće kolegijalnog opažanja</i> )
		Poučavanje studenata i nastavnika o ravnopravnosti spolova u znanosti i nastavnom procesu	Kontinuirano	Dekan, Radna skupina za ravnopravnost spolova	Održana edukacija za studente
Spolno uznemiravanje		Uspostavljanje sustava protiv spolnog uznemiravanja	Prosinac 2022.	Dekan, Radna skupina za ravnopravnost spolova	Procedura protiv spolnog uznemiravanja/godišnje izvješće o učinkovitosti