

Plan ravnopravnosti spolova  
Prehrambeno-biotehnološkog  
fakulteta Sveučilišta u Zagrebu  
(2022. – 2026.)



prehrambeno  
biotehnološki  
fakultet

---

Sveučilište  
u Zagrebu

# Sadržaj

Sadržaj .....	2
I. UVOD.....	3
II. OSIGURAVANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA .....	10
1. Ljudski potencijali .....	10
2. Institucionalno upravljanje .....	12
3. Nastava i istraživanje.....	13
4. Ravnoteža privatne i poslovne dimenzije života.....	14
5. Mjere za osiguravanje ravnopravnosti spolova te sprječavanje spolnog uznemiravanja i diskriminacije	15
III. ZAKLJUČAK .....	Error! Bookmark not defined.

NAPOMENA: svi izrazi koji se koriste u tekstu, a imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način i muški i ženski rod

## I. UVOD

Prehrambeno-bioteknološki fakultet Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: PBF) donosi Plan ravnopravnosti spolova za razdoblje od 2022. do 2026. godine. Cilj i svrha ovog dokumenta je poticanje nastavka osiguravanja ravnopravnosti osoba oba spola (zaposlenika i studenata).

Jednakost muškaraca i žena načelo je zakona Europske unije koje se primjenjuje na sve aspekte života, a temelji se na nizu pravnih dokumenta:

**Direktiva 2006/54/EZ** Europskog parlamenta i Vijeća Europe o jednakosti spolova na tržištu rada nastoji objediniti nekoliko direktiva o jednakosti spolova pojednostavljivanjem, modernizacijom i poboljšanjem zakonodavstva Europske unije u području jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

Europska komisija usvojila je u ožujku 2020. godine strategiju „**Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.**“ U skladu s navedenom Strategijom, svi programi financirani iz programa Obzor Europa, temeljnog programa Europske unije za istraživanje i inovacije 2021.-2027., s budžetom od 95,5 milijardi eura, moraju od 1.1.2022. imati usvojen Plan spolne/rodne ravnopravnosti. Među ključnim strateškim odrednicama za podršku istraživanjima i inovacijama jest i pitanje ravnopravnosti spolova, uključujući integraciju rodne dimenzije u sadržaj istraživanja i inovacija. Kako bi zadovoljio kriterije programa Obzor Europa, Plan mora zadovoljiti četiri obavezna zahtjeva:

1. mora biti službeno usvojen, ovjeren i javno objavljen na mrežnim stranicama ustanove
2. za njegovu realizaciju trebaju biti osigurani resursi i ekspertiza iz područja rodne ravnopravnosti kojima će se jamčiti primjena Plana
3. treba se temeljiti na prikupljenim aktualnim podacima o rodnoj strukturi zaposlenika i studenata; podaci se trebaju pratiti i objavljevati godišnje prema pokazateljima relevantnima za ustanovu
4. njime se trebaju provoditi aktivnosti podizanja svijesti o rodnoj ravnopravnosti poput obuke o rodnim pristanostima namijenjenoj djelatnicima i donositeljima odluka

**Ustav Republike Hrvatske** (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), glava III., čl. 14., jamči svima u Republici Hrvatskoj „prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama. Svi su pred zakonom jednaki.“

Zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske propisana je **Zakonom o suzbijanju diskriminacije** (NN 85/08, 112/12). Njime se uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. Diskriminacijom u smislu ovoga Zakona smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po gore navedenoj osnovi, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim karakteristikama kojima se osoba stavlja u nepovoljniji

položaj u odnosu na drugu osobu u usporedivoj situaciji, a neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti neke osobe ili grupe osoba u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji.

**Zakon o ravnopravnosti spolova** (NN 82/08, 69/17) utvrđuje opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Osim gore navedenih, **Zakon o radu** (NN 93/14, 127/17), **Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju** (NN 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), **Zakon o plaćama u javnim službama** (NN 27/01, 39/09), kolektivni ugovori te opći akti Sveučilišta u Zagrebu i Prehrambeno-biotehnološkog fakulteta jamče jednakost spolova u svim segmentima djelovanja Fakulteta.

**Etički kodeks Sveučilišta u Zagrebu** u čl. 5 propisuje da svi članovi sveučilišne zajednice trebaju biti poštovani kao osobe u skladu sa zajamčenim pravima na život, integritet i dostojanstvo. Svim članovima sveučilišne zajednice mora biti osigurano pravo na privatnost. Člankom 12 zabranjuje se svaka vrsta uznemirivanja između članova sveučilišne zajednice. Stavak 5 istog članka propisuje sljedeće: "Neprihvatljivo je svako spolno uznemirivanje. Spolno uznemirivanje specifičan je oblik uznemirivanja koje karakterizira izostanak pristanka ili odbijanje druge strane, a uključuje ponavljano neželjeno upućivanje verbalnih i fizičkih prijedloga spolne naravi drugoj osobi, fizičko napastovanje, ponavljano neželjeno iznošenje šala i opaska koje su spolno obojene, uključujući referiranje na spol i spolnu orijentaciju, ruganje i ismijavanje koje je spolno obojeno, izlaganje spolno uvredljivoga i uznemirujućega materijala te zahtijevanje spolnih usluga u zamjenu za određeno djelovanje ili propuštanje s pozicije autoriteta. Članak 12 svim svojim odredbama (stavci 1-5) ukazuje na neprihvatljivost spolnog uznemirivanja, odnosno seksualnog iskorištavanja i zlostavljanja.

Za poštovanje Etičkog kodeksa na PBF-u zaduženo je Povjerenstvo za etička pitanja.

Pravilnikom o radu PBF-a propisana je obveza zaštite dostojanstva svakog zaposlenika. U čl. 117 navodi se:

„(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima ili odredbama ovog Pravilnika.

(2) Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja, spolnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu.

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5) Svi zaposlenici dužni su se na radnom mjestu međusobno odnositi profesionalno i s poštovanjem, pri obavljanju poslova svog radnog mjesta postupati na način da se ne povrjeđuje integritet drugih zaposlenika, spriječiti zlostavljanje zaposlenika kojima rukovode odnosno prijaviti zlostavljanje za koje saznaju.

(6) Zlostavljanje na radu predstavlja neželjeno ponašanje fizičke ili psihičke naravi koje vrijeđa, zastrašuje, degradira ili ponižava određenu osobu ili skupinu, kao što je: isključenje ili socijalna izolacija osobe, zastrašivanje, vikanje ili upotreba prostih riječi, širenje zlonamjernih glasina ili podataka koji nisu istiniti, stalno mijenjanje uputa za rad, postavljanje rokova koje je nemoguće ostvariti ili dodjeljivanje poslova i obveza koje jedna osoba nije u stanju obaviti, zadržavanje informacija ili namjerno davanje krivih informacija, miješanje u privatnost osobe nadziranjem ili praćenjem, ne dodjeljivanje posla kako bi se osoba osjećala beskorisno, nezasluženo kažnjavanje, uzimanje osobnih stvari ili sredstava rada.

(7) Komentari ili kritike koji su objektivni i imaju za cilj pozitivan ishod u radu zaposlenika ne smatraju se zlostavljanjem na radu.

(8) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja težu povredu obveza iz radnog odnosa.“

**Pravilnikom o radu** se u čl. 113. također određuje i stegovna odgovornost zaposlenika kao teža povreda radnih obveza: svaka vrsta diskriminacije na temelju rasne, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije zaposlenika, uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

**Pravilnikom o stegovnoj odgovornosti studenata Prehrambeno-biotehnološkog fakulteta** u čl. 4. navodi se da je „nasilje i bilo koji drugi oblik nasilničkog ponašanja prema studentima, zaposlenicima i drugim osobama koje sudjeluju na radu Fakulteta“.

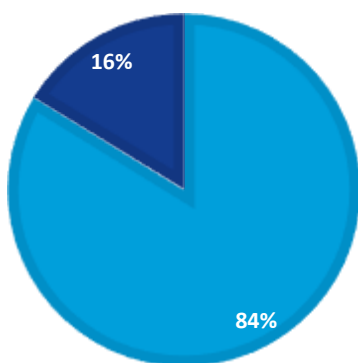
Prema strukturi upisanih studenata/tica prema studijskim programima, a temeljem podataka iz sustava ISVU, u akademskoj godini 2020./2021. na PBF-u je studiralo ukupno 1115 studenata, od čega 970 studentica (87%) i 145 studenata (13%), što ukazuje da studijske programe upisuju većinom žene. Prema razinama, smjerovima i godinama studija brojke su kako slijedi:

Naziv studija	Razina	Nastavna godina	Ukupno studenata	Ž	M
Biotehnologija	Preddiplomski sveučilišni studij	1.	69	58	11
Biotehnologija	Preddiplomski sveučilišni studij	2.	82	70	12
Biotehnologija	Preddiplomski sveučilišni studij	3.	67	54	13
			<b>218</b>	<b>182</b>	<b>36</b>
Nutricionizam	Preddiplomski sveučilišni studij	1.	57	53	4
Nutricionizam	Preddiplomski sveučilišni studij	2.	64	57	7
Nutricionizam	Preddiplomski sveučilišni studij	3.	64	58	6
			<b>185</b>	<b>168</b>	<b>17</b>
Prehrambena tehnologija	Preddiplomski sveučilišni studij	1.	90	75	15
Prehrambena tehnologija	Preddiplomski sveučilišni studij	2.	65	54	11
Prehrambena tehnologija	Preddiplomski sveučilišni studij	3.	87	78	9
			<b>242</b>	<b>207</b>	<b>35</b>
Bioproceno inženjerstvo	Diplomski sveučilišni studij	1.	33	29	4
Bioproceno inženjerstvo	Diplomski sveučilišni studij	2.	37	30	7
			<b>70</b>	<b>59</b>	<b>11</b>
Molekularna biotehnologija	Diplomski sveučilišni studij	1.	40	37	3
Molekularna biotehnologija	Diplomski sveučilišni studij	2.	52	46	6
			<b>92</b>	<b>83</b>	<b>9</b>
Nutricionizam	Diplomski sveučilišni studij	1.	49	46	3
Nutricionizam	Diplomski sveučilišni studij	2.	59	51	8
			<b>108</b>	<b>97</b>	<b>11</b>
Prehrambeno inženjerstvo	Diplomski sveučilišni studij	1.	40	35	5
Prehrambeno inženjerstvo	Diplomski sveučilišni studij	2.	54	44	10
			<b>94</b>	<b>79</b>	<b>15</b>
Upravljanje sigurnošću hrane	Diplomski sveučilišni studij	1.	22	21	1
Upravljanje sigurnošću hrane	Diplomski sveučilišni studij	2.	27	23	4
			<b>49</b>	<b>44</b>	<b>5</b>
Kvaliteta i sigurnost hrane	Poslijediplomski specijalistički studij		1	1	0

Biotehnologija i bioprocesno inženjerstvo, prehrambena tehnologija i nutricionizam	Poslijediplomski doktorski studij	1.	14	12	2
Biotehnologija i bioprocesno inženjerstvo, prehrambena tehnologija i nutricionizam	Poslijediplomski doktorski studij	2.	32	29	3
Biotehnologija i bioprocesno inženjerstvo, prehrambena tehnologija i nutricionizam	Poslijediplomski doktorski studij	3.	11	10	1
			57	51	6

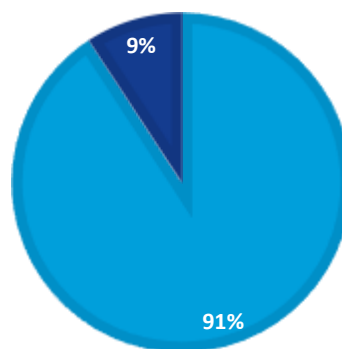
### BIOTEHNOLOGIJA

■ studentice ■ studenti



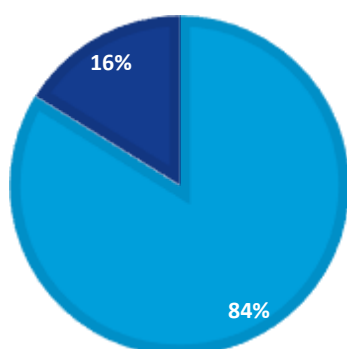
### NUTRICIONIZAM - PREDDIPLOMSKI STUDIJ

■ studentice ■ studenti



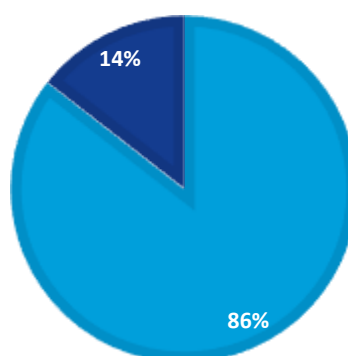
### MOLEKULARNA BIOTEHNOLOGIJA

■ studentice ■ studenti



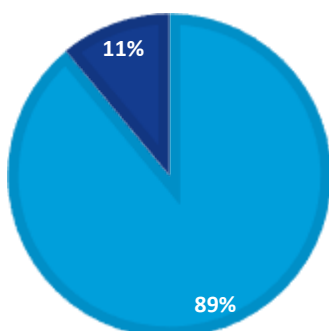
### PREHRAMBENA TEHNOLOGIJA

■ studentice ■ studenti



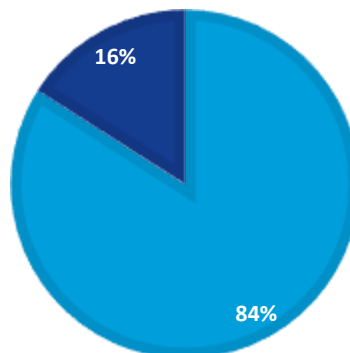
### NUTRICIONIZAM - DIPLOMSKI STUDIJ

■ studentice ■ studenti



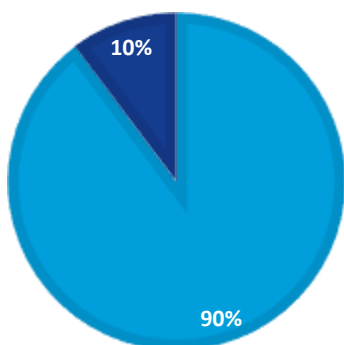
### PREHRAMBENO INŽENJERSTVO

■ studentice ■ studenti



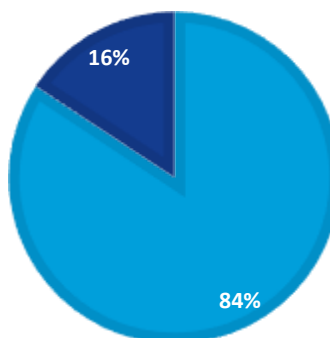
### UPRAVLJANJE SIGURNOŠČU HRANOM

■ studentice ■ studenti



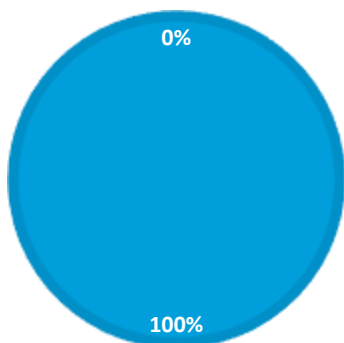
### BIOPROCESNO INŽENJERSTVO

■ studentice ■ studenti



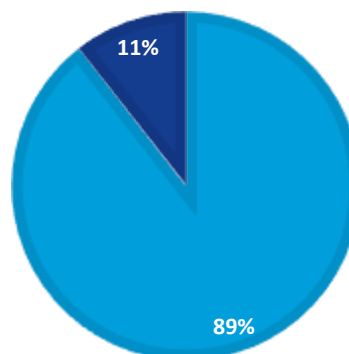
### KVALITETA I SIGURNOST HRANE

■ studentice ■ studenti



### DOKTORSKI STUDIJ

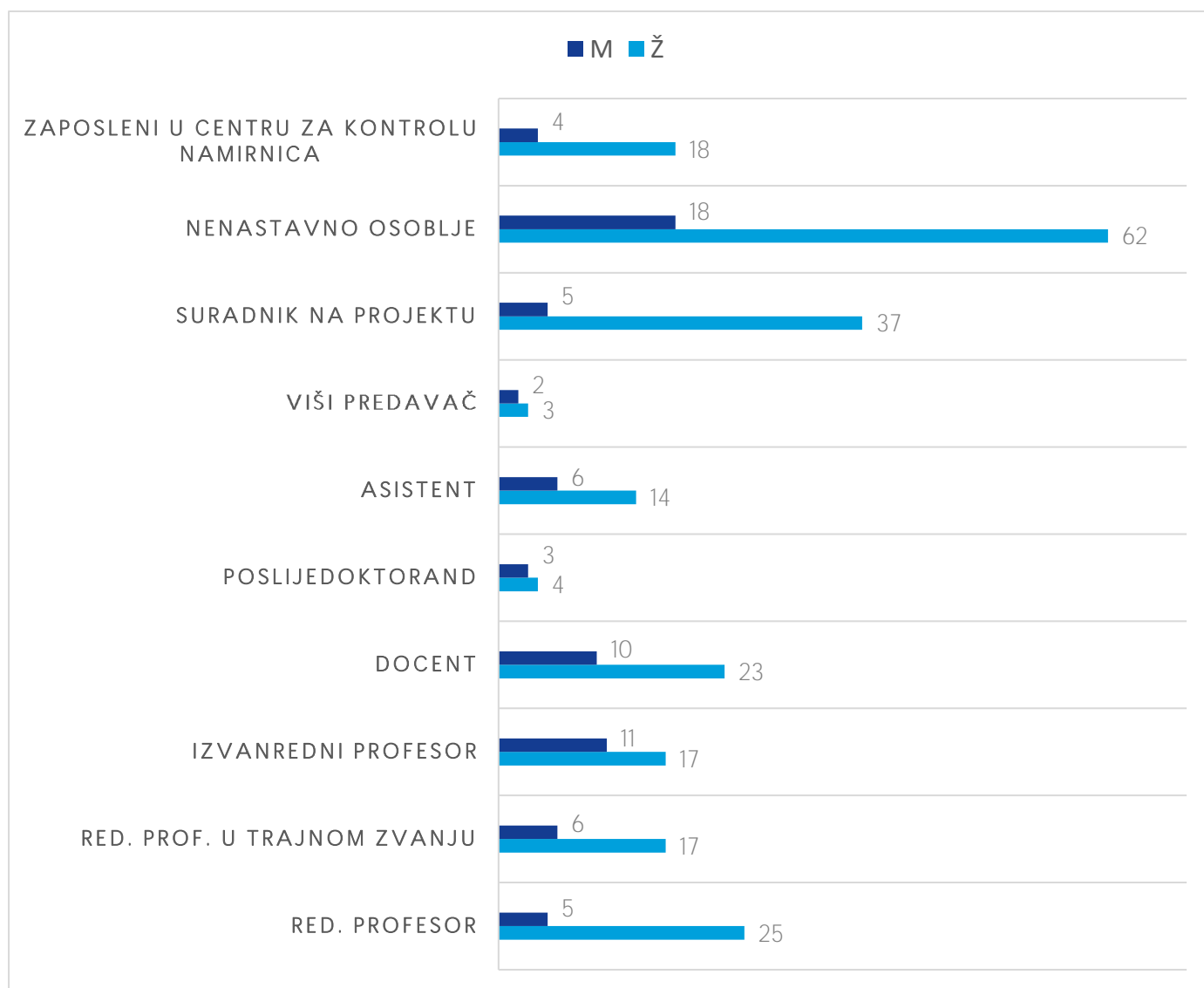
■ studentice ■ studenti





U postupcima zapošljavanja na PBF-u službeno vrijede pravila utemeljena na kompetencijama radnih mjesta i neovisna su o spolu i rodu. Prema podacima za akademsku godinu 2021./2022., distribucija zaposlenika prema zvanjima i spolu je kako slijedi:

Zvanje	Ukupno	Ž	M
redoviti profesor	30	25	5
redoviti profesor u trajnom zvanju	23	17	6
izvanredni profesor	28	17	11
docent	33	23	10
poslijedoktorand	7	4	3
asistent	20	14	6
viši predavač	5	3	2
zaposleni na projektu	42	37	5
nenastavno osoblje	80	62	18
zaposleni u Centru za kontrolu namirnica	22	18	4
<b>UKUPNO</b>	<b>290</b>	<b>220</b>	<b>70</b>



## II. OSIGURAVANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

### 1. Ljudski potencijali

Ravnopravnost spolova u području ljudskih potencijala jamči se **Zakonom o suzbijanju diskriminacije** (NN 85/08, 112/12), **Zakonom o ravnopravnosti spolova** (NN 82/08, 69/17), **Zakonom o radu** (NN 93/14, 127/17, 98/19), **Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju** (NN 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), Kolektivnom ugovoru za znanost i visoko obrazovanje i općim aktima Sveučilišta u Zagrebu i PBF-a.

PBF kao javna ustanova prilikom zapošljavanja primjenjuje objektivne uvjete za zapošljavanje propisane zakonom i općim aktima Sveučilišta u Zagrebu i PBF-a, provodeći postupak javnog natječaja čime se na jasan i transparentan način osigurava dostupnost zapošljavanja na PBF-u osobama oba spola, a što se uvijek ističe i u svakom tekstu javnog natječaja.

Propisima je osigurana jednaka plaća osobama oba spola ako obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Prilikom napredovanja zaposlenika u znanstveno-nastavna zvanja i na radna mjesta, PBF primjenjuje objektivne uvjete za ocjenu nastavne i znanstveno-stručne djelatnosti te se provodi postupak javnog natječaja, čime se osigurava jednaka mogućnost napredovanja osobama oba spola.

Kriteriji objektivne naravi prisutni su i prilikom izbora članova kolegijalnih tijela PBF-a, a izbornom postupku pod jednakim uvjetima mogu pristupiti osobe oba spola.

Na temelju objektivnih kriterija provode se i upisi na studije PBF-a, također putem javnog natječaja. Iz statističkog pregleda vidljivo je da na PBF-u u velikoj mjeri prevladavaju studentice, što je još uvijek izuzetak na fakultetima STEM područja. Poticanjem ravnomyernog upisa studentica i studenata u konačnici bi doprinijelo i ravnomyernoj zastupljenosti oba spola pri zapošljavanju u struci, a čime bi se doprinijelo i smanjenju rodskih stereotipa o određenim zanimanjima svojstvenim samo osobama jednog spola.

Također, PBF u sadržajima potvrda i diploma dosljedno koristi jezične standarde predviđene Zakonom o ravnopravnosti spolova, navodeći akademske nazive u ženskom, odnosno muškom rodu, ovisno o spolu primatelja potvrde i diplome.

Cilj	Indikatori	Mjere i aktivnosti	Osobe i/ili tijela zadužena za provedbu
Nastavak osiguravanja jednakih mogućnosti zapošljavanja i napredovanja osobama oba spola	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Javno dostupne zakonske odredbe koje se odnose na jednakost spolova pri zapošljavanju i napredovanju (u tekstu natječaja, na web stranicama Fakulteta)</li> <li>• Broj prigovora/žalbi na zapošljavanje/napredovanje vezano uz diskriminaciju na temelju roda/spola</li> <li>• Broj postupaka pred Povjerenstvom za etička pitanja PBF-a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rodno neutralan jezik u tekstu natječaja za posao</li> <li>• Objava jasno formuliranih zakonskih odredbi na web stranicama Fakulteta</li> <li>• Dosljedna primjena objektivnih uvjeta prilikom zapošljavanja odnosno napredovanja</li> <li>• Praćenje prigovora/žalbi na natječaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Služba za ljudske resurse, pravne i opće poslove</li> <li>• Dekan</li> <li>• Fakultetsko vijeće</li> <li>• Povjerenstvo za etička pitanja PBF-a</li> </ul>
Poticanje ravnopravnog upisa studenata obaju spolova	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statistika upisanih studenata prema spolu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suradnja sa srednjim školama</li> <li>• Promocije fakulteta na danima karijera i sličnim događanjima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dekan</li> <li>• Prodekan nadležnog područja</li> </ul>

## 2. Institucionalno upravljanje

Upravna tijela PBF-a čine dekan i Fakultetsko vijeće.

Dekanu u radu pomažu prodekani i glavni tajnik.

Dekana i prodekane bira Fakultetsko vijeće, a kroz sustav kandidatura omogućen je jednak pristup izbornom postupku osobama oba spola. Glavni tajnik se zapošljava temeljem javnog natječaja.

Fakultetsko vijeće čine izabrani predstavnici redovitih profesora, izvanrednih profesora, docenata, viših predavača, predavača, suradnika u suradničkim zvanjima te studenata (15 % od ukupnog broja članova Fakultetskog vijeća), pri čemu su svi kriteriji objektivne naravi.

Zavodima i nižim ustrojbenim jedinicama (laboratorij/katedra/kabinet) upravljaju predstojnici odnosno pročelnici, koji se također biraju po objektivnim kriterijima (izbor u odgovarajuće zvanje).

Sukladno Statutu, na PBF-u su imenovana i druga savjetodavna tijela, kao i stalna povjerenstva (Povjerenstvo za etička pitanja, Povjerenstvo za upravljanje kvalitetom, Povjerenstvo za unutarnju prosudbu sustava osiguravanja kvalitete, Povjerenstvo za studentske radove i dr.), a po potrebi se imenuju i ostala privremena povjerenstva za obavljanje određenih poslova.

Cilj	Indikatori	Mjere i aktivnosti	Osobe i/ili tijela zadužena za provedbu
Nastavak poticanja osoba ženskog spola na aktivno sudjelovanje u upravljačkim pozicijama	<ul style="list-style-type: none"><li>• Podaci o strukturi zaposlenika prema spolu</li><li>• Izvješća iz kojih je vidljiva struktura članova upravnih tijela po spolu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prikupljanje podataka o strukturi zaposlenika po spolu</li><li>• Kada je moguće, kao jedan od kriterija pri imenovanju članova uzeti i zastupljenost prema spolu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fakultetsko vijeće</li><li>• Dekan</li></ul>
Ravnomjerna zastupljenost prema spolu u tijelima upravljanja i povjerenstvima	<ul style="list-style-type: none"><li>• Podaci o strukturi zaposlenika prema spolu</li><li>• Izvješća iz kojih je vidljiva struktura članova upravnih tijela i povjerenstava po spolu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prikupljanje podataka o strukturi zaposlenika po spolu</li><li>• Kada je moguće, kao jedan od kriterija pri imenovanju članova uzeti i zastupljenost prema spolu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fakultetsko vijeće</li><li>• Dekan</li></ul>

### 3. Nastava i istraživanje

PBF izvodi studije iz biotehničkog područja. Zbog sadržaja navedenog područja integracija rodne dimenzije u nastavni plan i program odvija se poticanjem sudjelovanja u nastavi i dodatnim aktivnostima studenata oba spola. Također, sadržaji vezani za pitanja ravnopravnosti spolova predstavljaju integralni dio studijskih programa, te uključuju pripremu oba spola za aktivno i ravnopravno sudjelovanje na svim područjima života.

Studijski programi koji se provode na PBF-u spadaju u kategoriju STEM područja, koje još uvijek u javnosti podliježe rodnim stereotipima. Potrebno je nastaviti s poticanjem istraživačica na prijavljivanje projekata i pružati podršku, kao i javno objavljivati uspjehe i nagrade.

Znanstvena istraživanja na PBF-u se provode po najvišim etičkim načelima koja obuhvaćaju proporcionalnu zastupljenost osoba oba spola uz osiguravanje najviših znanstvenih standarda. Upravna tijela PBF-a ne utječu na izbor znanstveno-istraživačkih tematika kao ni sadržaja znanstvenih istraživanja, već se ista provode sukladno potrebama društva i međunarodnim znanstvenim kretanjima.

Cilj	Indikatori	Mjere i aktivnosti	Osobe i/ili tijela zadužena za provedbu
Nastavak poticanja istraživačica na prijavu kompetitivnih znanstvenih projekata	<ul style="list-style-type: none"><li>• Broj prijavljenih projekata</li><li>• Broj dodijeljenih nagrada</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pružanje institucionalne pomoći kod prijave projekata</li><li>• Nagrađivanje</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dekan</li><li>• Fakultetsko vijeće</li><li>• Ured za projekte</li></ul>

#### 4. Ravnoteža privatne i poslovne dimenzije života

Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20), kolektivnim ugovorima te općim aktima PBF-a detaljno su određena prava radnika i obveze poslodavca iz radnog odnosa kojima se osiguravaju različita prava radnika uvjetovana obiteljskim okolnostima.

Dosljednom primjenom istih radnicima oba spola omogućava se korištenje njihovih prava, bez negativnog utjecaja na status radnog odnosa i daljnje mogućnosti napredovanja.

Vezano uz korištenje roditeljskih i roditeljskih potpora, uočeno je da potpore koje mogu koristiti oba roditelja i dalje u najvećoj mjeri koriste samo osobe ženskog spola. Na tom području potrebno je pokušati doprinijeti olakšavanju povratka osoba ženskog spola na rad nakon korištenja tih prava odnosno informirati zaposlenike o mogućnosti korištenja određenih potpora od strane oba roditelja.

Stvaranje kruženja koje zaposlenike promatra kao cjelovitu osobu, a ne isključivo kao izvršitelja posla, doprinosi zadovoljstvu zaposlenika pa time i većem entuzijazmu u obavljanju posla, što rezultira povećanjem kvalitete poslovanja.

Također je potrebno pravovremeno informirati studentice - trudnice o pravu na mirovanje studentskih obveza tijekom trudnoće te poticati studentice na nastavak studija po prestanku mirovanja.

Cilj	Indikatori	Mjere i aktivnosti	Osobe i/ili tijela zadužena za provedbu
Razvoj sustava podrške za studentice-trudnice i majke koje nastavljaju studij	<ul style="list-style-type: none"><li>Statistika korištenja mirovanja studentskih obaveza zbog trudnoće i majčinstva</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Informiranje studentica o njihovim pravima u trudnoći</li><li>U mjeri u kojoj je moguće, studenticama olakšati povratak na studij i nastavak studiranja</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Ured za studente</li><li>Dekan</li><li>Fakultetsko vijeće</li></ul>
Uspostavljanje i održavanje ravnoteže između poslovnih i obiteljskih obaveza	<ul style="list-style-type: none"><li>Uspješan povratak na radno mjesto nakon roditeljskog dopusta</li><li>Statistika korištenja roditeljskih dopusta prema spolu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Informiranje zaposlenika o njihovim zakonskim pravima vezanim uz roditeljstvo</li><li>Osiguravanje fleksibilnih uvjeta rada</li><li>Razgovor sa zaposlenicima - roditeljima o njihovim teškoćama prilikom povratka na posao</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Služba za ljudske resurse, pravne i opće poslove</li><li>Dekan</li><li>Fakultetsko vijeće</li></ul>

## 5. Mjere za osiguravanje ravnopravnosti spolova te sprječavanje spolnog uznemiravanja i diskriminacije

Kao mjere sprječavanja spolnog uznemiravanja i diskriminacije potrebno je dosljedno primjenjivati odgovarajuće zakonske odredbe, poput Zakona o radu (NN 93/14, 127/17), Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17), Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) te opće akte Sveučilišta u Zagrebu i PBF-a. Kroz postojeći se sustav pruža zaštita zaposlenicima i studentima.

Studente i zaposlenike treba informirati o postupku i samoj potrebi prijave ponašanja koje se može okarakterizirati kao spolno uznemiravanje ili diskriminacija, te odrediti jasan set sankcija za počinitelje.

PBF kroz postojeći sustav pruža učinkovitu zaštitu od spolnog uznemiravanja i diskriminacije zaposlenika i studentima. Ovlaštenik za zaštitu dostojanstva radnika, Povjerenstvo za etička pitanja, Stegovno povjerenstvo za odlučivanje o stegovnoj odgovornosti studenata kao i tijela upravljanja u okviru svojih nadležnosti zaprimaju i rješavaju prijave ovakvih postupanja, pri čemu poduzimaju predviđene mjere radi suzbijanja takvih ponašanja, sankcioniranja osoba za koje se utvrdi da su ih počinile te pružanja zaštite osobama u odnosu na koje se povreda dogodila.

Cilj	Indikatori	Mjere i aktivnosti	Osobe i/ili tijela zadužena za provedbu
Sprječavanje spolnog uznemiravanja i diskriminacije te jačanje svijesti o potrebi prijave istog	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informacije objavljene na web stranici Fakulteta</li><li>• Broj prijava spolnog uznemiravanja i diskriminacije</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Izrada i javna objava materijala o tome što se sve smatra spolnim uznemiravanjem i diskriminacijom</li><li>• Jasno definiranje hodograma postupka prijave i rješavanja prijave spolnog uznemiravanja i diskriminacije</li><li>• Provođenje programa izobrazbe o ravnopravnosti spolova za zaposlenike odnosno objavljivanje pozive na predavanja i radionice nadležnih tijela (pravobranitelj za ravnopravnost spolova)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fakultetsko vijeće</li><li>• Dekan</li><li>• Ovlaštenik za zaštitu dostojanstva radnika</li><li>• Povjerenstvo za etička pitanja</li><li>• Stegovno povjerenstvo za odlučivanje o stegovnoj odgovornosti studenata</li></ul>

### III. ZAKLJUČAK

Iako se na PBF-u već učinkovito provode mjere kojima se doprinosi ravnopravnosti spolova, ovim se dokumentom nastoji osigurati njihovo daljnje provođenje, kao i osmišljavanje, provođenje, praćenje i evaluacija aktivnosti kojima se nastoje dodatno smanjiti diskriminacija na temelju spola. Mjerama se nastoji promijeniti i percepcija rodnih stereotipa i ohrabriti maturante da u većoj mjeri upišu smjerove na kojima su studenti u manjini. Zaposlenicima i studentima nastoji se osigurati sigurno i poticajno okruženje za rad na kojem će biti zaštićeni od svih oblika spolnog uznemiravanja i diskriminacije, moći imati jednake mogućnosti napredovanja bez obzira na spol te imati mogućnost održavanja ravnoteže između studentskih/poslovnih i obiteljskih obaveza.

Kako bi se pratila realizacija ovog Plana, predviđeno je da se provedene mjere i ostvareni ciljevi prate barem jednom tijekom akademske godine na sjednicama tijela nadležnih za provođenje Plana, stoga je ovaj Plan podložan promjenama te će se sukladno rezultatima praćenja provedenih mjera i ostvarenih ciljeva isti po potrebi poboljšati/unaprijediti, kako bi se osiguralo što učinkovitije postupanje na području ravnopravnosti spolova.

DEKANICA  
  
prof. dr. sc. Jadranka Frece

Plan ravnopravnosti spolova Prehrambeno-biotehnološkog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu (2022. – 2026.) usvojilo je Fakultetsko vijeće Prehrambeno-biotehnološkog fakulteta na 8. redovitoj sjednici u akademskoj godini 2021./2022. održanoj 20. svibnja 2022. godine.

Klasa: 602-04/22-01/01

Urbroj: 251-69-21-22-97