

Na temelju članka 33. st. 1. t. 3. i članka 119. Statuta Sveučilišta u Zagrebu Fakulteta prometnih znanosti, Fakultetsko vijeće Sveučilišta u Zagrebu Fakulteta prometnih znanosti je na svojoj 74. sjednici održanoj 24. veljače 2026. donijelo

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI SVEUČILIŠTA U ZAGREBU FAKULTETA PROMETNIH ZNANOSTI

za razdoblje od 2026. do 2029.

1. ZAKONODAVNI I STRATEŠKI OKVIR

1.1. Nacionalni zakonodavni i strateški okvir

Ravnopravnost spolova predstavlja jednu od temeljnih ustavnih vrednota Republike Hrvatske (čl. 3. Ustava Republike Hrvatske, Narodne novine br. 56/1990., 135/1997., 08/1998., 113/2000., 124/2000., 28/2001., 41/2001., 55/2001., 76/2010., 85/2010., 05/2014.).

U skladu s člankom 14. Ustava, svima se jamče „*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.*“

Diskriminacija temeljem spola u Republici Hrvatskoj zabranjena je i temeljem Zakona o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine br. 85/2008, 112/2012) i Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine br. 82/2008, 69/2017).

Na nacionalnoj razini, Plan rodne ravnopravnosti Sveučilišta u Zagrebu Fakulteta prometnih znanosti (u daljnjem tekstu: Fakultet) usklađen je sa sljedećim dokumentima:

- [Nacionalna razvojna strategija Republike Hrvatske do 2030.](#)
- [Nacionalni plan za ravnopravnost spolova za razdoblje do 2027. godine](#)
- [Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije 2017.–2022. \(do donošenja novog\).](#)

1.2. Europski zakonodavni i strateški okvir

Na razini Europske unije, rodna ravnopravnost i jednakost između žena i muškaraca temeljne su vrijednosti zajamčene na razini primarnog prava: osnivačkim ugovorima, a posebno Ugovorom o funkcioniranju Europske unije, Ugovorom o Europskoj uniji, Poveljom temeljnih prava Europske unije, općim pravnim načelima te praksom Suda EU-a, a na razini sekundarnog prava brojnim direktivama u području jednakosti između žena i muškaraca od kojih su najvažnije: Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća Europske unije o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) koja objedinjuje nekoliko direktiva o jednakim mogućnostima između žena i muškaraca pojednostavljivanjem, modernizacijom i poboljšanjem zakonodavstva Europske unije u području jednakog postupanja prema ženama i muškarcima u pitanjima zapošljavanja i rada, kao i Direktiva 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi. Osim toga, Europska komisija usvojila je u ožujku 2020. godine strategiju „[Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.](#)“

1.3. Institucionalni okvir Fakulteta

Zaštita od bilo kojeg oblika diskriminacije, nepoštenog postupanja, povrede dostojanstva i drugih bitnih povreda prava i vrijednosti zajamčena je Etičkim kodeksom Sveučilišta u Zagrebu i Etičkim kodeksom Fakulteta.

Fakultet promiče načelo jednakosti i poštivanja različitosti u svim aspektima svog djelovanja. Fakultet se obvezuje:

- sustavno uključivati rodnu perspektivu u planiranje i provedbu aktivnosti,
- osigurati jednake mogućnosti u zapošljavanju, napredovanju i profesionalnom razvoju,
- sprječavati i sankcionirati svaku pojavu diskriminacije, uznemiravanja ili rodno uvjetovanog nasilja,
- provoditi mjere iz ovog Plana.

Kako bi dodatno potvrdio svoju ulogu u stvaranju ravnopravnije zajednice kroz pružanje jednakih mogućnosti za sve sudionike u procesima svog djelovanja, Fakultet donosi Plan rodne ravnopravnosti Sveučilišta u Zagrebu Fakulteta prometnih znanosti za razdoblje od 2026. do 2029. Plan predstavlja strateški dokument za postizanje institucijske kulture spolne ravnopravnosti i različitosti, unaprjeđenje kvalitete života i rada na Fakultetu, ali i za osnaživanje spolne ravnopravnosti u razvoju karijera i provođenju istraživanja.

Planom rodne ravnopravnosti Fakultet želi biti mjesto jednakih mogućnosti, mjesto koje uvažava različitost i uključivost te koje je sigurno i s nultom stopom tolerancije prema diskriminaciji, uznemiravanju i svim oblicima neravnopravnosti.

Fakultet prepoznaje da se pitanja rodne ravnopravnosti mogu ispreplitati s drugim osobnim i društvenim okolnostima (npr. roditeljske i skrbničke obveze, invaliditet, dob, međunarodni status), koje mogu utjecati na profesionalni razvoj i studijsko iskustvo. U provedbi ovog Plana primjenjivat će se uključiv i nediskriminirajući pristup, uz poštivanje važećih propisa o zaštiti osobnih podataka.

Izrazi koji se koriste u ovom Planu, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

2. ANALIZA LJUDSKIH RESURSA

2.1. Uvod

Analiza ljudskih resursa Fakulteta izrađena je s ciljem utvrđivanja trenutnog stanja zastupljenosti prema spolu među zaposlenicima i studentima, kao i u tijelima upravljanja i odlučivanja. Cilj analize je utvrditi postojeće disproporcije i razviti strategije za poboljšanje ravnoteže spolova. Pokazatelji praćenja provedbe ovog Plana temelje se na administrativno dostupnim podacima razvrstanim prema spolu (Ž/M), u opsegu u kojem ih Fakultet zakonito vodi i obrađuje. Analiza se temelji na:

- podacima o zaposlenicima prema spolu i radnom statusu
- podacima o studentima prema spolu na svim razinama studija
- zastupljenosti po spolu u upravljačkim i stručnim tijelima Fakulteta.

2.2. Analiza ljudskih resursa

Na Fakultetu je zaposleno ukupno **212** zaposlenika od kojih je 127 (60 %) zaposleno kao nastavno osoblje, a 85 (40 %) kao nenastavno osoblje. U nastavno osoblje ubrajaju se: redoviti profesor u trajnom izboru, redoviti profesor, izvanredni profesor, docent, viši predavač, predavač, viši asistent, asistent. U nenastavno osoblje ubrajaju se stručne službe, djelatnici Hrvatskog zrakoplovnog nastavnog središta (HZNS), suradnici na projektima, stručni suradnici na zavodu, stručni suradnici u sustavu znanosti i visokog obrazovanja. Struktura nastavnog i nenastavnog osoblja prikazana je donjim tablicama

Struktura nastavnog osoblja:

RADNO MJESTO	Ž	M	UKUPNO
Redoviti profesor u trajnom izboru	4	10	14
Redoviti profesor	3	7	10
Izvanredni profesor	5	19	24
Docent	7	15	22
Viši predavač	5	4	9
Predavač	1	2	3
Viši asistent	5	9	14
Asistent	11	20	31
UKUPNO	41	86	127

Struktura nenastavnog osoblja:

RADNO MJESTO	Ž	M	UKUPNO
Stručne službe	34	12	46
HZNS	2	9	11
Suradnici na projektima	3	4	7
Stručni suradnici na zavodu	7	13	20
Stručni suradnici u sustavu znanosti i visokog obrazovanja	0	1	1
UKUPNO	46	39	85

Upravljačku strukturu Fakulteta čine Fakultetsko vijeće, dekan, Kolegij dekana u užem sastavu, Kolegij dekana u širem sastavu, predstojnici zavoda, voditelji katedri, voditelji laboratorija te voditelji studija.

Kolegij dekana u užem sastavu sastoji se od 6 članova, pri čemu su dvije žene (33 %) i četiri muškarca (67 %). **Kolegija dekana u širem sastavu** sadrži 10 članova, od kojih su dvije žene (20 %) i osam muškaraca (80 %). **Fakultetsko vijeće** ima 92 člana, od kojih su 28 žene (30 %) i 64 muškarca (70 %). U **zavodima**, među 13 predstojnika, dvije su žene (15 %) i 11 muškaraca (85 %). Kod **katedri** od 33 voditelja, 11 je žena (33 %) i 22 muškarca (67 %). Trenutno je na fakultetu

uspostavljeno 21 laboratorij. Od 21 voditelja, dvije su žene (10 %) i 19 muškaraca (90 %). Konačno, od 8 voditelja studija, dvije su žene (25 %) i šest muškaraca (75 %).

Upravljačka struktura

	Ž	M	UKUPNO
Fakultetsko vijeće	28 (30 %)	64 (70 %)	92
Kolegij dekana u užem sastavu	2 (33 %)	4 (67 %)	6
Kolegij dekana u širem sastavu	2 (20 %)	8 (80 %)	10
Predstojnici zavoda	2 (15 %)	11 (85 %)	13
Voditelji katedri	11 (33 %)	22 (67 %)	33
Voditelji laboratorija	2 (10 %)	19 (90 %)	21
Voditelji studija	2 (25 %)	6 (75 %)	8

2.3. Analiza sastava studenata

Na fakultetu se trenutno izvodi nekoliko studijskih programa: prijediplomski (stari i novi program), diplomski, doktorski studij i specijalistički studij.

Na prijediplomskom studiju, od ukupno 1297 studenata, 355 su žene (27 %), dok 942 čine muškarci (73 %). Na diplomskom studiju, od 320 studenata, 89 su žene (28 %) i 231 muškarac (72 %). Doktorski studiji (stari i novi) imaju 114 studenata, s 27 žena (24 %) i 87 muškaraca (76 %), dok specijalistički studiji imaju 34 studenta, od čega je devet žene (26 %) i 25 muškaraca (74 %).

Detaljna analiza po pojedinim studijskim programima i smjerovima prikazana je u donjim tablicama.

Prijediplomski studij

Studijski program	Ž	M	UKUPNO
Promet	220 (27 %)	593 (73 %)	813
Logistika	36	150	186
Aeronautika	57	126	183
ITS i logistika*	42	73	115
UKUPNO	355	942	1297

*stari + novi studij

Diplomski studij

Studijski program	Ž	M	UKUPNO
Promet	47 (27 %)	127 (73 %)	174
Aeronautika	19 (31 %)	43 (69 %)	62
ITS i logistika	23 (27 %)	61 (73 %)	84

UKUPNO	89 (28 %)	231 (72 %)	320
---------------	------------------	-------------------	------------

Doktorski studiji

Studijski program	Ž	M	UKUPNO
Promet	24 (26 %)	69 (74 %)	93
Tehnološki sustavi u prometu i transportu	3 (14 %)	18 (86 %)	21
UKUPNO	27 (24 %)	87 (76 %)	114

Specijalistički studiji

Studijski program	Ž	M	UKUPNO
Gradski promet	4 (27 %)	11 (73 %)	15
Intermodalni transport	1 (25 %)	3 (75 %)	4
Transportna logistika i menadžment	4 (27 %)	11 (73 %)	15
UKUPNO	9 (26 %)	25 (74 %)	34

2.4. Analiza ključnih nalaza

Analiza raspoloživih podataka pokazuje da, promatrajući ukupni broj zaposlenika, na Fakultetu postoji veći udio muškaraca u odnosu na žene i to osobito u skupini nastavnog osoblja. Kod nenastavnog osoblja slika je uravnoteženija s blagom prevagom žena što upućuje na postojanje različitih obrazaca rodne zastupljenosti ovisno o vrsti radnih mjesta.

Detaljniji uvid u strukturu nastavnog osoblja pokazuje da se razlike u rodnoj zastupljenosti povećavaju s porastom akademskog zvanja, što upućuje na postojanje vertikalne rodne segregacije, odnosno smanjenje udjela žena na višim hijerarhijskim razinama. Takav obrazac ne proizlazi nužno iz formalnih kriterija, već može biti povezan s institucionalnim, organizacijskim i kulturnim čimbenicima koji utječu na karijerne putanje.

U upravljačkoj strukturi Fakulteta (Kolegij dekana, Fakultetsko vijeće, predstojnici zavoda, voditelji katedri i laboratorija, voditelji studija) vidljiva je dominantna zastupljenost muškaraca, dok su žene prisutne, ali u manjem broju. Iako navedena struktura u određenoj mjeri odražava postojeći sastav nastavnog osoblja, istodobno upućuje na potrebu sustavnog praćenja sudjelovanja žena u tijelima odlučivanja, osobito u kontekstu jednakih mogućnosti za preuzimanje rukovodećih uloga.

Struktura studentskog tijela na prijediplomskoj, diplomskoj i poslijediplomskoj razini pokazuje da je u većini studijskih programa prisutan veći udio studenata, što je u skladu s uobičajenim obrascima u tehničkom području. Udio studentica razlikuje se među studijskim programima, ali je u cjelini niži u odnosu na udio studenata, što može imati dugoročne implikacije na rodnu strukturu budućeg nastavnog i istraživačkog kadra Fakulteta.

2.5. Zaključak analize

Ova analiza čini empirijsku osnovu za definiranje strateških ciljeva i mjera iz poglavlja 3. Plana rodne ravnopravnosti. Uočeni obrasci rodne zastupljenosti, osobito u području akademskog napredovanja i upravljačkih funkcija, upućuju na potrebu ciljanih i sustavnih aktivnosti usmjerenih na uklanjanje mogućih zapreka profesionalnom razvoju.

Podaci će se redovito prikupljati i analizirati, uz korištenje spolno razvrstanih pokazatelja, a njihova usporedba s početnim stanjem omogućit će praćenje promjena, procjenu učinkovitosti mjera i prilagodbu aktivnosti u svrhu daljnjeg unaprjeđenja rodne ravnopravnosti na Fakultetu. U narednom razdoblju Fakultet će, uz praćenje početnog stanja, sustavno analizirati trendove kroz višegodišnje razdoblje (3 do 5 godina), kako bi se omogućila pouzdanija procjena promjena u rodnoj strukturi zaposlenika, upravljačkih tijela i studentskog tijela.

Kada su dostupni relevantni podaci, provedba Plana temeljit će se i na usporedbi s nacionalnim i europskim pokazateljima u području visokog obrazovanja, s ciljem objektivne procjene postignutog napretka i prepoznavanja područja za dodatno unaprjeđenje.

3. PLAN

Plan ravnopravnosti Fakulteta prometnih znanosti obuhvaća sljedeća strateška područja:

1. Institucijska kultura ravnopravnosti spolova
2. Jednake mogućnosti u akademskom napredovanju i upravljanju (uključujući analizu staklenog stropa)
3. Fakultet kao sigurno mjesto, slobodno od spolnog uznemiravanja i diskriminacije
4. Harmonizacija osobnog života i poslovnih obveza

Sukladno strateškim područjima, za svaki su donesene aktivnosti, ključni pokazatelji, odgovorne osobe i rokovi za uvođenje ili provedbu.

Cilj 1. Osnajiti institucijsku kulturu ravnopravnosti spolova

AKTIVNOST	POKAZATELJI	ODGOVORNE OSOBE	ROK PROVEDBE
Imenovati Odbor za ravnopravnost spolova i zadužiti ga za provedbu Plana	Imenovan Odbor na sjednici Fakultetskog vijeća	Dekan	Prvi kvartal 2026.
Provoditi postupak redovitog prikupljanja spolno razvrstanih podataka o zaposlenicima i studentima i godišnjeg izvještavanja o istome	Godišnji izvještaj o strukturi zaposlenika i studenata	Tajnik Fakulteta	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)
Održavanje edukativnih programa/radionica s ciljem podizanja svijesti o ravnopravnosti spolova.	Broj održanih programa/radionica za zaposlenike i studente.	Uprava Fakulteta Odbor za ravnopravnost spolova	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)
Sustavno uključivanje rodne perspektive u strateške i planske dokumente Fakulteta.	Broj dokumenata u koje je uključena rodna perspektiva	Dekan, Uprava Fakulteta, Odbor za ravnopravnost spolova	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)

Cilj 2. Smanjiti rodne razlike u napredovanju i sudjelovanju u upravljačkim strukturama

AKTIVNOST	POKAZATELJI	ODGOVORNE OSOBE	ROK PROVEDBE
Redovita analiza napredovanja po zvanjima prema spolu (analiza staklenog stropa)	Udio žena u višim zvanjima.	Uprava Fakulteta Odbor za ravnopravnost spolova	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)
Praćenje vremena potrebnog za napredovanje po spolu	Komparacija vremena po kriteriju spola	Tajnik Fakulteta Odbor za ravnopravnost spolova	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)
Praćenje rodne zastupljenosti na upravljačkim i rukovodećim funkcijama	Udio žena na upravljačkim i rukovodećim funkcijama	Tajnik Fakulteta Odbor za ravnopravnost spolova	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)
Uspostava mentorskog programa za asistentice i mlađe nastavnice	Broj provedenih mentorstava	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)
Poticanje prijava žena za voditeljske funkcije i izbore u viša zvanja	Udio žena na rukovodećim funkcijama i višim zvanjima	Dekan, Uprava Fakulteta, Odbor za ravnopravnost spolova, Povjerenstva za izbor u zvanja	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)

Cilj 3. Osigurati radno i studentsko okruženje temeljeno na nultoj toleranciji prema diskriminaciji

AKTIVNOST	POKAZATELJI	ODGOVORNE OSOBE	ROK PROVEDBE
Donošenje posebne politike/priopćenja vezanih uz nultu toleranciju prema svim oblicima spolnog uznemiravanja	Usvojena politika nulte tolerancije na Fakultetskom vijeću	Uprava Fakulteta Odbor za ravnopravnost spolova	Drugi kvartal 2026.
Prevenција i sankcioniranje seksualnog uznemiravanja i drugih oblika rodne diskriminacije	Smanjenje broja prijava	Uprava Fakulteta Odbor za ravnopravnost spolova	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)
Održavanje edukativnih programa/radionica	Broj održanih radionica	Odbor za ravnopravnost spolova	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)

Suradnja s Etičkim povjerenstvom Fakulteta	Održavanje dva zajednička sastanka Etičkog povjerenstva i Odbora za ravnopravnost spolova godišnje	Etičko povjerenstvo/ Odbor za ravnopravnost spolova	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)
Jasno definiranje postupaka prijave i zaštite prijavitelja	Usvojena politika i procedure	Uprava Fakulteta, Odbor za ravnopravnost spolova	Drugi kvartal 2026.

Cilj 4. Stvoriti poticajno okruženje koje omogućuje ravnotežu privatnih i poslovnih obveza

AKTIVNOST	POKAZATELJI	ODGOVORNE OSOBE	ROK PROVEDBE
Podizanje svijesti o harmoniziranju poslovnih i životnih obveza	Broj održanih programa/radionica za zaposlenike i studente.	Uprava Fakulteta Odbor za ravnopravnost spolova	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)
Unaprjeđivanje komunikacijskih praksi i timskog rada/Unaprjeđivanje organizacijske kulture sastanaka i radnih obveza.	Broj održanih programa/radionica za zaposlenike. Redoviti sastanci Uprave s ustrojstvenim jedinicama.	Uprava Fakulteta Odbor za ravnopravnost spolova/ voditelji ustrojbenih jedinica	Kontinuirano s godišnjom evaluacijom (2026.–2029.)
Razviti sustav potpore suradnicama i nastavnicama tijekom trudnoće i roditeljskog dopusta.	Izrađena procedura sustava potpore	Odbor za ravnopravnost spolova	Drugi kvartal 2026.

4. Praćenje, evaluacija i izvještavanje

Provedba Plana rodne ravnopravnosti sustavno se prati i evaluira kako bi se osigurala njegova učinkovitost, transparentnost i prilagodljivost stvarnim potrebama Fakulteta. Praćenje i evaluacija temelje se na načelu kontinuiranog poboljšanja te predstavljaju ključni mehanizam za procjenu ostvarenja strateških ciljeva.

Odbor za ravnopravnost spolova odgovoran je za:

- koordinaciju provedbe mjera iz Plana,
- redovito prikupljanje i analizu spolno razvrstanih podataka,
- izradu godišnjih izvješća o provedbi Plana,
- davanje preporuka Upravi Fakulteta za unaprjeđenje mjera.

Godišnje izvješće o provedbi Plana podnosi se Fakultetskom vijeću te se, u sažetom obliku, objavljuje na mrežnim stranicama Fakulteta radi informiranja zaposlenika i studenata.

Evaluacija provedbe Plana provodi se:

- kvantitativno, kroz unaprijed definirane pokazatelje uspješnosti (KPI),
- kvalitativno, kroz analizu institucionalnih praksi, povratne informacije zaposlenika i studenata te rezultate anonimnih anketa.

U provedbi ovog Plana Odbor za ravnopravnost spolova ima i ulogu tijela za samoprocjenu, koje periodično analizira dostupne kvantitativne i kvalitativne podatke, razmatra institucionalne prakse te predlaže izmjene i unaprjeđenja mjera na temelju utvrđenih nalaza.

Ovakav pristup omogućuje fleksibilnu i dokazima utemeljenu provedbu Plana, u skladu s dobrim europskim praksama u području rodne ravnopravnosti u visokom obrazovanju.

Na temelju rezultata evaluacije moguće je, uz suglasnost Fakultetskog vijeća, prilagoditi ili dopuniti pojedine mjere tijekom razdoblja važenja Plana, bez potrebe za donošenjem novog strateškog dokumenta.

KLASA: 012-01/26-01/01

URBROJ: 251-76-11-01/01-1

U Zagrebu, 24.2.2026.

D E K A N

Izv. prof. dr. sc. Marko Šoštarić