

SVEUČILIŠTE U SPLITU

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI 2021.-2027.

MOTIVACIJA

Europska komisija je kao dio svoje [Strategije rodne ravnopravnosti 2020.-2025.](#) iskazala posvećenost promicanju rodne ravnopravnosti u istraživanjima i inovacijama. Kao jednu od mjera za jačanje rodne ravnopravnosti, Europska komisija je uvela postojanje institucijskih planova rodne ravnopravnosti kao preduvjet za osiguravanje financiranja iz okvirnog programa za istraživanje i inovacije, Obzor Europa.

Sveučilište u Splitu u potpunosti podupire aktivnosti Europske komisije kao dio svojih nastojanja za osiguranje društvene uključenosti, ravnopravnosti i sprečavanja svih oblika diskriminacije i uznemiravanja. U zadnjim smo godinama poduzeli niz mjera i aktivnosti za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti kao dio procesa HRS4R Izvrsnosti ljudskih resursa u istraživanju te posebno donijeli Politiku protiv diskriminacije i uznemiravanja te Protokol o postupanju i mjerama zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Navedene aktivnosti ostat će i dalje u fokusu našeg interesa.

Sveučilište u Splitu dio je alijanse Europsko sveučilište mora (SEA-EU). U misiji SEA-EU navedeno je “SEA-EU cijeni i priznaje društva u kojima prevladavaju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, međusobno poštivanje, pravda, solidarnost, puna integracija osoba s invaliditetom i pripadnika manjinskih skupina te jednakost žena i muškaraca”. Kao dio alijanse Sveučilište u Splitu sudjeluje u svim aktivnostima vezanim uz promicanje rodne ravnopravnosti te tako doprinosi jačanju kulture rodne ravnopravnosti.

U prethodnom smo razdoblju uveli i praćenje spolne zastupljenosti zaposlenika i studenata. Svjesni postojanja nejednake zastupljenosti u pojedinim znanstvenim područjima i poljima te posebno nejednakosti u vodećim pozicijama i na višim zvanjima u sljedećem razdoblju dodatno ćemo se usmjeriti na promicanje mogućnosti manje zastupljenih spolova. Nastavit ćemo s naporima za unaprjeđenje organizacijske kulture te ravnoteže između privatnog i poslovnog života, praćenjem i osiguranjem jednakih prilika u zapošljavanju i napredovanju. Kao novost, uvest ćemo i aktivnosti za integraciju rodne dimenzije u istraživanja i obrazovanje.

STRATEŠKE ODREDNICE

Plan rodne ravnopravnosti Sveučilišta u Splitu izrađen je u skladu sa strateškim nacionalnim, europskim i svjetskim strategijama te politikama i kriterijima praćenja:

Europski:

1. [EU – Gender Equality Strategy 2020 - 2025](#)
2. [Council of Europe – Gender Equality Strategy 2018 - 2023](#)
3. [European Institute for Gender Equality: \(Beijing Platform for Action; Gender Equality Index\)](#)
4. [Horizon Europe Programme](#)
5. [The European Charter and Code of Conduct](#)
6. [Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\)](#)
7. [Global Gender Gap Report \(World Economic Forum\)](#)
8. [United Nations' Sustainable Development Goals \(Cilj 2: Svijet bez gladi, Cilj 5: Rodna ravnopravnost; Cilj 8: Dostojanstven rad i ekonomski rast ; Cilj 10: Smanjene nejednakosti\)](#)
9. [Konvencija MOR-a o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada](#) – u pripremi nova
10. [Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije RH](#)
11. [Nacionalna razvojna strategija RH do 2030.](#)
12. [Nacionalni plan RH za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine](#)
13. [Strategija Sveučilišta u Splitu 2020 - 2025](#)
14. [Etički kodeks Sveučilišta u Splitu](#)
15. [Protokol o postupanju i mjerama zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja](#)
16. [Politika protiv diskriminacije i uznemiravanja na Sveučilištu u Splitu](#)
17. [Compendium of Gender initiatives in the SEA-EU alliance](#)
18. [The SEA-EU Identity Subcommittee](#)
19. [SEA-EU Mission Statement](#)

KLUČNA STRATEŠKA PODRUČJA

Temeljem provedene analize zasnovane na podacima u Dodatku te smjernica Europske komisije prepoznali smo četiri strateška područja:

1. Rodna ravnopravnost u institucijskim procesima
2. Rodna ravnopravnost u istraživanju
3. Rodna ravnopravnost u učenju i poučavanju
4. Institucijska kultura rodne ravnopravnosti uz harmonizaciju osobnog života i poslovnih obveza

Za svako od strateških područja odabrano je nekoliko potciljeva, s predloženim aktivnostima i odgovornostima za provedbu.

1. Rodna ravnopravnost u institucijskim procesima

Cilj je ovog strateškog područja unaprijediti rodnu ravnopravnost u institucijskim procesima, posebno u procesima vodstva i donošenja odluka te procesima zapošljavanja i napredovanja.

Za postizanje navedenog cilja ključno je uspostaviti sustav praćenja i mehanizme unapređenja.

Dio tih mehanizama već je uspostavljen kroz HRS4R proces, u okviru kojeg je 31. listopada donesena [Politika otvorenog, transparentnog i meritornog zapošljavanja istraživača](#) (OTM-R Politika). Kao dio politike već se dvije godine provodi analiza prijave na natječaje za radna mjesta istraživača po spolu kako bi se otkrile eventualne pristranosti. Dobiveni podaci dani su u dodatku te ne ukazuju na postojanje pristranosti.

Ured za kvalitetu izrađuje Analizu uspješnosti studiranja na Sveučilištu u Splitu na godišnjoj bazi. Kao dio ovog dokumenta provodi se analiza sastava studenata po spolu. Primijećen je trend nešto veće zastupljenosti studentica u odnosu na studente. Na studijske programe svih razina studija na Sveučilištu u Splitu u akademskoj godini 2019./2020. bilo je upisano 10.709 žena što je 56,44 % ukupnog broja upisanih studenata.

Istražen je trend zastupljenosti žena na Sveučilištu. Za navedeno su poslužili podaci Državnog zavoda za statistiku, koji su na razini institucije dostupni prema akademskim godinama za nastavnike i suradnike angažirane u nastavi. Podaci, koji su dostupni od 2012./13. pokazuju sličan udio muškaraca i žena uz trend prema potpunoj ravnopravnosti. Angažman temeljem ugovora o djelu također pokazuje ravnomjeran udio muškaraca i žena, s nešto većim udjelom žena koje su angažirane na navedeni način u punom radnom vremenu.

Prema podacima o rodnoj strukturi znanstveno-nastavnog osoblja na 11 sastavnica, Akademiji i 4 Odjela Sveučilišta u Splitu, uočava se vertikalna neravnoteža prema spolu. Analizom stanja smo uvidjeli da iako žene prevladavaju u ukupnom broju zaposlenih na Sveučilištu, 54% od ukupnog broja zaposlenih, kada promatramo omjer žena i muškaraca u “višim” zvanjima, tada primjećujemo kako muškarci dominiraju u znanstveno-nastavnim zvanjima red. profesora u trajnom zvanju, te nešto manje u zvanjima red. profesora (prvi izbor), izvanredni profesor i docent. Uočen je također nerazmjer u udjelu žena u najvišim upravljačkim pozicijama (prodekani, dekani, rektori, prorektori).

Osim navedenog postoji i nerazmjer broja žena i muškaraca u pojedinim područjima, osobito veći udio muškaraca u znanstveno-nastavnim zvanjima u tehničkim znanostima (74%) i umjetničkom području (65%), a veći udio žena u prirodnim (60%) i biotehničkim (57%) znanostima. S obzirom da postoje razlike unutar područja potrebno je izvršiti analizu u kojim je poljima razlika veća i poduzeti ciljane mjere s ciljem umanjavanja razlike u zastupljenosti te osiguravanja jednakih prilika.

CILJ	KLJUČNE AKTIVNOSTI	ODGOVORNOST PROVEDBE	PROVODI
Uspostaviti sustav praćenja i unapređivanja rodne ravnopravnosti	1. Imenovati Povjerenstvo i Povjerenika za ravnopravnost spolova	<ul style="list-style-type: none"> Rektor, dekani 	<ul style="list-style-type: none"> Senat, Fakultetska vijeća
	2. Kontinuirano pratiti i objavljivati na godišnjoj razini podatke o spolnoj zastupljenosti studenata, zaposlenika, njihovom napredovanju i sudjelovanju u aktivnostima	<ul style="list-style-type: none"> Rektor, prorektori, dekani, prodekani, pročelnici, ravnatelji 	<ul style="list-style-type: none"> Kadrovske službe na sastavnicama, Ured za nastavu, referade, Ured za znanost
	3. Promicanje edukacije za rukovoditelje na različitim razinama upravljanja vezano uz politike i provedbu plana rodne ravnopravnosti		<ul style="list-style-type: none"> Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, Odsjek za odnose s javnošću, Ured za znanost

	4. Predlagati Senatu akcijske planove, utemeljene na analizama stanja, za unaprjeđenje politika i praksi rodne ravnopravnosti na Sveučilištu.		<ul style="list-style-type: none"> ● Povjerenstvo za ravnopravnost spolova
Održati sustav promoviranja, zapošljavanja i napredovanja osjetljiv na rodnu ravnopravnost	1. Pratiti sastav povjerenstava za zapošljavanje.	<ul style="list-style-type: none"> ● Prorektori, dekani, prodekani, pročelnici, ravnatelji 	<ul style="list-style-type: none"> ● Uredi/sluzbe za ljudske resurse i kadrovske poslove
	2. Istražiti postoje li rodno uvjetovane prepreke za napredovanje akademskog osoblja nakon određenog stupnja zvanja.		<ul style="list-style-type: none"> ● Uredi/sluzbe za ljudske resurse i kadrovske poslove, Ured za znanost
	3. Kontinuirano praćenje provedbe postupaka zapošljavanja i napredovanja kroz analizu podataka te, u slučaju primjećivanja pristranosti, predlaganje planova aktivnosti za unaprjeđenje.		<ul style="list-style-type: none"> ● Uredi/sluzbe za ljudske resurse i kadrovske poslove, Ured za znanost, Povjerenstvo za ravnopravnost spolova
	4. Poticati prijave žena na rukovodeće pozicije – kroz edukacije i programe mentorstva		<ul style="list-style-type: none"> ● Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, mentorice (žene s iskustvom na rukovodećim pozicijama)

	5. Poticati prijavljivanje muškaraca na nenastavne (administrativne) pozicije.		<ul style="list-style-type: none"> • Voditelji administrativnih jedinica - putem objave na web-stranici
Povećati zastupljenost žena u tehničkim znanostima i umjetničkom području	1. Detektirati u kojim/kojem područjima/poljima su žene izrazito podzastupljene. Na temelju rezultata, provođenje podrške i promocije uključivanja učenica i studentica i znanstvenica u detektirana područja	<ul style="list-style-type: none"> • Rektor, prorektori, dekani, prodekani, pročelnici 	<ul style="list-style-type: none"> • Uredi/sluzbe za ljudske resurse i kadrovske poslove, Ured za znanost, Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, Ured za razvoj karijera, Ured za znanost
Povećati zastupljenost muškaraca u područjima podzastupljenosti	2. Detektirati u kojim/kojem područjima/poljima su muškarci izrazito podzastupljeni. Na temelju rezultata, provođenje aktivnosti podrške i promocije uključivanja učenika, studenata i znanstvenika u detektirana područja	<ul style="list-style-type: none"> • Rektor, prorektori, dekani, prodekani, pročelnici 	<ul style="list-style-type: none"> • Uredi/sluzbe za ljudske resurse i kadrovske poslove, Ured za znanost, Povjerenstvo za ravnopravnost spolova, Ured za razvoj karijera, Ured za znanost

2. Rodna ravnopravnost u istraživanju

Cilj ovog strateškog područja je povećati rodnu dimenziju u istraživanjima. To se osobito odnosi na integraciju spolne/rodne analize u sadržaj istraživanja i inovacija. U tom je smislu Europska komisija izradila dokument [Gendered Innovations 2](#) kako bi potakla istraživače da kroz uključivanje ove dimenzije u sve faze istraživanja povećaju njihovu vrijednost. U dokumentu je prikazano 15 studija slučaja iz područja zdravlja, klimatskih promjena, umjetne inteligencije i dr. kao inspiracija za uključivanje ovih aspekata u istraživanja.

Za povećanje ove dimenzije na Sveučilištu u Splitu planirane su aktivnosti koje potiču:

- integraciju rodne dimenzije/perspektive u istraživanje - tamo gdje je primjenjivo
- veću zastupljenost u istraživanjima podzastupljenih skupina
- istraživanja o ženama, odnosno istraživanja rodne tematike

CILJ	KLJUČNE AKTIVNOSTI	ODGOVORNOST PROVEDBE	PROVODI
Unaprijediti rodnu ravnopravnost u podršci znanstvenom radu	1. Praćenje i analiza podataka, razvrstanih po spolu, o istraživanjima: npr. udio voditeljica i suradnika na sveučilišnim, nacionalnim i EU kompetitivnim istraživačkim projektima, broj žena s prijavom patenata i dr.	<ul style="list-style-type: none"> ● Rektor, prorektori, dekani, prodekani, pročelnici 	<ul style="list-style-type: none"> ● Uredi/sluzbe za ljudske resurse i kadrovske poslove, Ured za znanost na Sveučilištu, Ured za projekte na Sveučilištu, Ured za transfer tehnologije, Uredi za znanost i projekte na sastavnicama (gdje postoje), prodekani za znanost
	2. Ovisno o rezultatima iz točke 1., predlaganje planova akcije radi unapređenja rodne ravnopravnosti u istraživanju		<ul style="list-style-type: none"> ● Povjerenstvo za ravnopravnost spolova
	3. Promocija nacionalnih i europskih programa poticanja žena u znanosti (npr. Women in Adria, Nacionalni program stipendiranja „Za žene u znanosti“ 2021., Mamforce i Dadforce)		<ul style="list-style-type: none"> ● Ured za znanost, Ured za odnose s javnošću, stručne službe na sastavnicama

<p>4. Poticanje znanstvenih i umjetničkih projekata i istraživanja o spolnim i rodnim temama</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ured za znanost na Sveučilištu, Ured za projekte na Sveučilištu, Uredi za znanost i projekte na sastavnicama (tamo gdje postoje) prodekani za znanost
<p>5. Provođenje edukacija (izborni kolegiji/radionice) na doktorskim studijima te među istraživačkom populacijom, koje osvještavaju rodnu perspektivu u istraživanjima radi jačanja razumijevanja važnosti za ekonomski i društveni razvoj i inovacijsku kulturu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nositelji već postojećih izbornih kolegija koji tretiraju ženska prava, rodna pitanja, ljudska prava; vanjski suradnici angažirani u tu svrhu.
<p>6. Komunikacija standarda za uključivanje spolnih i rodni varijabli u istraživanja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ured za projekte, Ured za znanost, prodekani za znanost
<p>7. Uvođenje integracije spolnih i rodni varijabli u istraživanje u institucijskim projektima tamo gdje je primjenjivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prorektor/Prodekani za znanost, Ured za projekte, Ured za znanost
<p>8. Promocija umrežavanja multidisciplinarnih istraživačkih grupa zainteresiranih za rodna pitanja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ured za znanost, SEA-EU ured

3. Rodna ravnopravnost u učenju i podučavanju

U ovom je strateškom području cilj podići znanja o rodnoj ravnopravnosti putem studijskih programa i edukacija u okviru cjeloživotnog učenja namijenjenog široj javnosti (zajednici).

CILJ	KLJUČNE AKTIVNOSTI	ODGOVORNOST PROVEDBE	PROVODI
Integrirati aspekt rodne ravnopravnosti u studijske programe	1. Povećanje broja tematskih cjelina fokusiranih na rodne teme unutar studijskih programa.	<ul style="list-style-type: none">• Prorektori, dekani, prodekani, pročelnici	<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za studije, Povjerenstva za nastavu, Ured za nastavu, prodekani za nastavu
	2. Izrađivanje edukativnih materijala koji se mogu uključiti u kolegije na svim obrazovnim razinama		<ul style="list-style-type: none">• Nositelji već postojećih izbornih kolegija koji tretiraju ženska prava, rodna pitanja, ljudska prava; vanjski suradnici angažirani u tu svrhu.
	3. Poticanje integriranja teme rodne ravnopravnosti u programe cjeloživotnog učenja.		<ul style="list-style-type: none">• Centar za cjeloživotno učenje, Centar za istraživanje cjeloživotnog učenja
	4. Osiguravanje priznavanja završene edukacije o temi rodne ravnopravnosti unutar kurikulumu studijskih programa (i upis u dodatak diplomi)		<ul style="list-style-type: none">• Povjerenstvo za studije, Povjerenstva za nastavu, Ured za nastavu, prodekani za nastavu

	5. Poticanje odrađivanja stručne prakse u sklopu Udruga ili nevladinih organizacija koje u svom radu obrađuju teme rodne ravnopravnosti		<ul style="list-style-type: none"> • Ured za nastavu, Ured za odnose s javnošću, prodekani za nastavu
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Institucijska kultura rodne ravnopravnosti uz harmonizaciju osobnog života i poslovnih obveza

Cilj ovog strateškog područja je unaprijediti kulturu rodne ravnopravnosti na Sveučilištu u Splitu i postići bolju usklađenost osobnog i profesionalnog života. To uključuje otklanjanje rodno utemeljenih stereotipa koji mogu utjecati na preferencije ka određenim strukama, kako studenata tako i zaposlenika. U sljedećem će se razdoblju nastaviti sa započetim aktivnostima te ih dodatno osnažiti i učiniti vidljivima, sukladno potrebama.

Dodjela nagrada za promicanje spolnu ravnopravnosti koju je Sveučilište u Splitu organiziralo u studenom 2020. u okviru aktivnosti Europskog sveučilišta mora, jedan je od primjera dobre prakse koji doprinosi podizanju svijesti i unapređivanja institucijske kulture.

Tijekom 2021. na Senatu su doneseni Politika protiv diskriminacije i uznemiravanja na Sveučilištu u Splitu i Protokol o postupanju i mjerama zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Nastavno na odredbe Protokola organiziraju se edukacije za članove Povjerenstava za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Također, u pripremi su video edukacije kojima će se svi studenti i zaposlenici upoznati kako prepoznati diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, koji su im mehanizmi zaštite dostupni i kome se mogu obratiti za zaštitu i podršku.

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

CILJ	KLJUČNE AKTIVNOSTI	ODGOVORNOST PROVEDBE	PROVODI
Educirati o posljedicama nasilja nad ženama kao i rodno/spolno uvjetovanog nasilja u cjelini	1.Poticanje diseminacije znanstvenih materijala o sprječavanju nasilja nad ženama i obiteljskog nasilja	<ul style="list-style-type: none"> Rektor, prorektori, dekani, prodekani, pročelnici, ravnatelji 	<ul style="list-style-type: none"> Ured za znanost, Ured za odnose s javnošću
	2.Poticanje organiziranja radionica na temu rodno uvjetovanog nasilja/nasilja u obitelji.		<ul style="list-style-type: none"> Povjerenstvo za ravnopravnost spolova
Otkloniti rodno utemeljene stereotipe, predrasude te prakse koje potiču rodnu neravnopravnost	1.Promoviranje edukativnih programa/radionica s ciljem podizanja svijesti o ravnopravnosti spolova te povećanja vidljivosti primjera dobre prakse na institucijama	<ul style="list-style-type: none"> Rektor, prorektori, dekani, prodekani, pročelnici, ravnatelji 	<ul style="list-style-type: none"> Ured za znanost, Ured za odnose s javnošću
	2. Upoznavanje zaposlenika i studenata s načinima podnošenja pritužbi protiv rodne diskriminacije i uznemiravanja i opcijom psihološke podrške za žrtve uznemiravanja.		<ul style="list-style-type: none"> Ured za kadrovske poslove i ljudske resurse, Psihološko savjetovanje
Promicanje različitosti i inkluzivnih praksi	1.Poticati pokretanje webinarima i online edukacije za zaposlenike/nastavnike/uprave – na godišnjoj bazi	<ul style="list-style-type: none"> Rektor, prorektori, dekani, prodekani, pročelnici, ravnatelji 	<ul style="list-style-type: none"> Povjerenstvo za ravnopravnost spolova
	2. Uspostaviti Nagradu za doprinos ravnopravnosti spolova.	<ul style="list-style-type: none"> Rektor 	<ul style="list-style-type: none"> Povjerenstvo za ravnopravnost spolova putem javnog natječaja

Radno okruženje koje omogućuje zaposlenicima harmoniziranje poslovnih i životnih obveza i odgovornosti	1. Fleksibilizacija radnih uvjeta na Sveučilištu.	<ul style="list-style-type: none"> • Rektor 	<ul style="list-style-type: none"> • Glavni tajnik, dekani, pročelnici, ravnatelj
	2. Promocija praksi kojima se neutraliziraju posljedice za mentalno zdravlje uvjetovane stresom na radnom mjestu (primjerice, osobno usavršavanje i edukacije, organizacija i ponuda programa tjelesnih aktivnosti i sl.).	<ul style="list-style-type: none"> • Rektor, prorektori, dekani, prodekani, pročelnici, ravnatelji 	<ul style="list-style-type: none"> • Ured za administrativne poslove i pismohranu, Odsjek za tjelesnu i zdravstvenu kulturu, Ured za psihološko savjetovanje
	3. 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).		<ul style="list-style-type: none"> • Voditelji ureda
Razviti dopunske sustave usluga i podrške koji osiguravaju ravnopravan razvoj karijera žena i muškaraca	1. Promocija ravnomjernije rodne raspodjele uloga skrbi unutar Sveučilišta: poticanje korištenja roditeljskih dopusta za očeve	<ul style="list-style-type: none"> • Rektor, prorektori, dekani, prodekani, pročelnici 	<ul style="list-style-type: none"> • Ured za odnose s javnošću
	2. Istražiti postoji li potreba za dodatnom podrškom mladim djelatnicama tijekom trudnoće i/ili ranog majčinstva i sl.).		<ul style="list-style-type: none"> • Ured za kvalitetu

	<p>3. Istražiti postoji li potreba za institucijskom potporom roditeljima s djecom predškolske dobi i nižih razreda osnovne škole, s članovima obitelji s posebnim potrebama i onima koji skrbe o starijim članovima obitelji.</p>		<ul style="list-style-type: none">• Ured za kvalitetu
	<p>4. Praćenje i analiza poduzetničkih namjera studenata i studentica i osiguravanje podrške studenticama u poduzetničkim pothvatima.</p>		<ul style="list-style-type: none">• Ured za razvoj karijere, Studentski poduzetnički inkubator, PICS

DODATAK

Tablica 1 Sastav Senata po spolu

	Sastav Senata					
	1. 10. 2021.		1.10.2020.		3.5. 2018.	
	muškarci	žene	muškarci	žene	muškarci	žene
uprava (rektor i prorektori*)	4	2	4	2	4	1
predstavnik sindikata*	1		1		1	
čelnici sastavnica (+SC i SVKST)	15	3	14	4	12	6
predstavnici redovit. prof.	6		4	3	3	4
predstavnik izv. prof., doc.	1		1		1	
predstavnik voditelja samost. studija	1		N/A	N/A	N/A	N/A
predstavnik ostalih zaposlenika	1		1		1	
predstavnici studenata poslijedipl. stud.	1	1	1	1	1	1
predstavnici studenata preddipl., dipl, integriranih stud.	4		4		3	1
predstavnik studenata stručnih stud.		1		1		1
ukupno	34	7	30	11	26	14
udio	83%	17%	73%	27%	63%	34%
Ukupno s pravom glasa	30	5	26	9	22	13
udio s pravom glasa	86%	14%	74%	26%	63%	37%

Tablica 2 Upravljačke pozicije po spolu

	Rektor/dekan/pročelnik odjela		Prodekan (prorektor)		Rektor/dekan/pročelnik odjela		Prodekan (prorektor)	
	listopad 2019.				listopad 2021.			
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
Rektorat	1		3	2	1		3	2
EFST		1	2	1	1		0	3
FFST		1	1	2		1	1	2
FGAG	1		4	2	1		4	2
FESB	1		3		1		2	1
KBF	1		2		1		2	
KIF	1		3		1		3	
KTF	1		3		1		2	1
MF	1		4	2	1		4	2
PMF	1		2	1	1		2	1
POM	1		3	1	1		3	1
PRAV	1		1	2	1		1	3
UMAS	1		1	3	1		1	3

Odjeli	3	1			3	1		
UKUPNO	14	3	32	16	15	2	28	21
UKUPNO(%)		18%		33%		12%		43%

Tablica 3 Udio žena istraživača po znanstvenim područjima i zvanjima

	prirodne znanosti	tehničke znanosti	biotehničke znanosti	društvene znanosti	humanističke znanosti	interdisciplinarnе znanosti	biomedicina i zdravstvo	umjetničko područje	ukupno
	UDIO ŽENA								
Red. prof. trajno zvanje	14%	19%	33%	40%	20%		51%	20%	31%
Red. prof. prvi izbor	71%	31%	100%	60%	33%		50%	40%	49%
Izvanredni profesor	64%	30%	75%	62%	64%	50%	44%	24%	49%
Docent	68%	27%	45%	52%	56%	50%	49%	47%	48%
Poslijedoktorand ili viši asistent	57%	38%	100%	56%	80%	100%	83%	100%	60%
Asistent/doktorand	47%	43%	100%	58%	38%		66%		51%

Ukupno	57%	30%	61%	55%	50%	50%	53%	36%	47%
Zn. (um.) nastavna zvanja	60%	26%	57%	54%	51%	45%	48%	35%	45%
	BROJ ZAPOSLENIH								
Broj zn.(um.)-nast. zvanja	100	210	21	194	83	11	172	75	866
Broj žena zn. (um.) nast. zvanja	60	55	12	105	42	5	83	26	388
Broj zn.(um.)-nast.+suradnička	145	283	23	234	104	12	219	76	1096
Broj žena zn. (um.) nast. + suradnička zvanja	82	86	14	128	52	6	115	27	510

* Izvor – podaci sastavnica, kraj 2020.

Tablica 4 Nastavnici i suradnici u nastavi prema spolu i vrsti radnog vremena po godinama

NASTAVNICI I SURADNICI U NASTAVI ZAPOSLENI NA TEMELJU UGOVORA O RADU PREMA VRSTI RADNOG VREMENA I SPOLU ZA SVEUČILIŠTE U SPLITU															
	ukupno				s punim radnim vremenom		s kraćim od punog radnog vremena				udio žena				
	ukupno		FTE				ukupno/Total		FTE		ukupno		puno radno	part-time	
	svoga	žene	svoga	žene	svoga	žene	svoga	žene	svoga	žene	ukupno	FTE		svoga	FTE
2019./20	1236	594	1140,6	552,9	1097	535	139	59	43,6	17,9	48,06%	48,47%	48,77%	42,45%	41,06%
2018./19	1221	574	1129,8	539	1087	522	134	52	42,8	17	47,01%	47,71%	48,02%	38,81%	39,72%
2017./18	1184	542	1092,8	508	1050	492	134	50	42,8	16	45,78%	46,49%	46,86%	37,31%	37,38%
2016./17	1101	511	1026,8	484,5	987	471	114	40	39,8	13,5	46,41%	47,19%	47,72%	35,09%	33,92%
2015./16	1070	493	1003,8	469,5	967	458	103	35	36,8	11,5	46,07%	46,77%	47,36%	33,98%	31,25%
2014./15	1091	505	1017,2	479,5	975	465	116	40	42,2	14,5	46,29%	47,14%	47,69%	34,48%	34,36%

2013./14	1106	503	1035,9	476,3	996	462	110	41	39,9	14,3	45,48%	45,98%	46,39%	37,27%	35,84%
2012./13	1096	496	1026,1	469,9	985	455	111	41	41,1	14,9	45,26%	45,79%	46,19%	36,94%	36,25%
IZVOR: Državni zavod za statistiku RH, Godišnja izvješća Visoko obrazovanje															

Tablica 5 Nastavnici i suradnici angažirani temeljem ugovora o djelu po spolu

NASTAVNICI I SURADNICI U NASTAVI ANGAŽIRANI TEMELJEM UGOVORA O DJELU PREMA VRSTI RADNOG ANGAŽIRANOSTI I SPOLU ZA SVEUČILIŠTE U SPLITU															
	ukupno				s punim radnim vremenom		s kraćim od punog radnog vremena				udio žena				
	ukupno		FTE				ukupno		FTE		ukupno		puno radno	part-time	
	svoga	žene	svoga	žene	svoga	žene	svoga	žene	svoga	žene	ukupno	FTE		svoga	FTE
2019./20.	922	492	271,4	135,6	62	41	860	451	209,4	94,6	53,36%	49,96%	66,13%	52,44%	45,18%
2018./19.	1022	543	312,2	157,6	73	51	949	492	239,2	106,6	53,13%	50,48%	69,86%	51,84%	44,57%
2017./18.	1041	506	319,1	143,8	70	47	971	459	249,1	96,8	48,61%	45,06%	67,14%	47,27%	38,86%
2016./17.	1054	487	329,7	149,1	73	45	981	442	256,7	104,1	46,20%	45,22%	61,64%	45,06%	40,55%
2015./16.	1029	524	355,5	171,8	33	15	996	509	322,5	156,8	50,92%	48,33%	45,45%	51,10%	48,62%
2014./15.	968	489	319,3	161	40	21	928	468	279,3	140	50,52%	50,42%	52,50%	50,43%	50,13%
2013./14.	1178	627	361,7	190,1	25	16	1153	611	336,7	174,1	53,23%	52,56%	64,00%	52,99%	51,71%

2012./13.	1190	615	364,3	188,7	22	18	1168	597	342,3	170,7	51,68%	51,80%	81,82%	51,11%	49,87%
-----------	------	-----	-------	-------	----	----	------	-----	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------

*Izvor: Državni zavod za statistiku RH, Godišnja izvješća Visoko obrazovanje

Tablica 6: Prikaz broja upisanih studenata u akademskoj godini 2019./2020. prema spolu, sastavnici, razini studija i statusu studenta

Sastavnica/ Razina studijskog programa	Preddiplomski sveučilišni studij				Diplomski sveučilišni studij				Integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij				Preddiplomski stručni studij				Diplomski specijalistički stručni studij				Poslijediplomski sveučilišni (doktorski) studij				Poslijediplomski specijalistički studij				Ukupno	
	Redovni		Izvanredni		Redovni		Izvanredni		Redovni		Izvanredni		Redovni		Izvanredni		Redovni		Izvanredni		Redovni		Izvanredni		Redovni		Izvanredni		M	Ž
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž		
EF	297	584	49	97	164	309	30	62					152	328	40	109	40	119	34	68	0	0	37	53	0	0	21	29	864	1.758
FESB	859	343	0	0	433	186	0	0					411	92	0	0					48	24							1.751	645
FF*	87	551	0	0	71	266	3	112	7	239	0	0									33	66							201	1.234
FGAG	267	327	0	0	102	132	0	0					85	52	0	0					17	10							471	521
KBF	8	58	0	0	1	27	0	0	81	33	0	0									17	9							107	127
KTF	59	309	0	0	32	123	0	0					5	27	0	0													96	459
KIF	147	83	0	0	75	45	0	0					0	0	254	138	0	0	49	23	0	0	14	3					539	292
MF									347	863	0	0									185	260							532	1.123
PF	422	126	449	83	172	82	69	13													11	3							1.123	307
PRAVST									203	531	280	542	42	234	93	287	0	0	62	175									680	1.769
PMF	173	454	0	0	78	171	0	0													17	29							268	654
UMAS	63	159	0	0	38	58	0	0	9	40	0	0	7	10	0	0	2	16	0	0	1	1							120	284
SOZS					51	71	0	0																					51	71
SOSS													500	324	452	327	193	190	103	74									1.248	915
SOSM	21	71	0	0	20	40	0	0													9	19							50	130
SOZS	44	280	0	0	0	0	59	110																					103	390
UNIST	12	19	0	0					49	11	0	0																	61	30
UKUPNO	2.459	3.364	498	180	1.237	1.510	161	297	696	1.717	280	542	1.202	1.067	839	861	235	325	248	340	338	421	51	56	0	0	21	29	8.265	10.709

*Izvor: Analiza uspješnosti studiranja u akademskoj godini 2019./2020.