

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI MEDICINSKOG FAKULTETA U RIJECI 2022.-2026.



Sveučilište u Rijeci
University of Rijeka



SVEUČILIŠTE U RIJECI - MEDICINSKI FAKULTET

medri

SVEUČILIŠTE U RIJECI, MEDICINSKI FAKULTET
MEDRI Plan rodne ravnopravnosti 2022. – 2026.

ČETIRI STRATEŠKA PODRUČJA RODNE RAVNOPRAVNOSTI / 16 CILJEVA I POKAZATELJA:

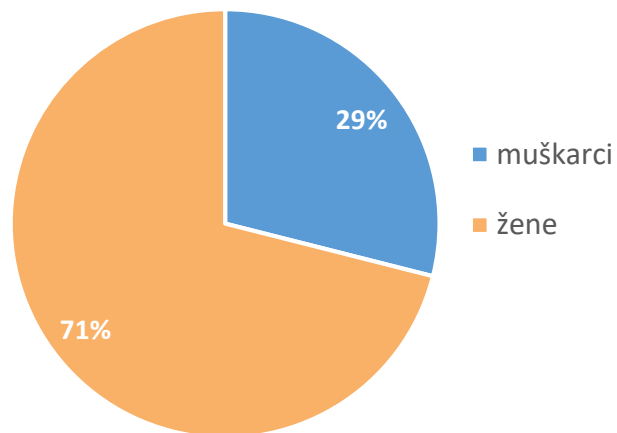
- I. **Institucijska kultura rodne ravnopravnosti** - rodna ravnopravnost u procesima i sustavu donošenju odluka
- II. **Rodna ravnopravnost u znanstvenom istraživanju** - osnaživanje rodne ravnopravnosti u razvoju karijera
- III. **Rodna ravnopravnost u učenju i poučavanju** - integracija rodne perspektive u studijske programe i transfer znanja o rodnoj ravnopravnosti u zajednicu
- IV. **Harmonizacija osobnog života i poslovnih obveza** - unaprjeđenje kvalitete života i rada

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

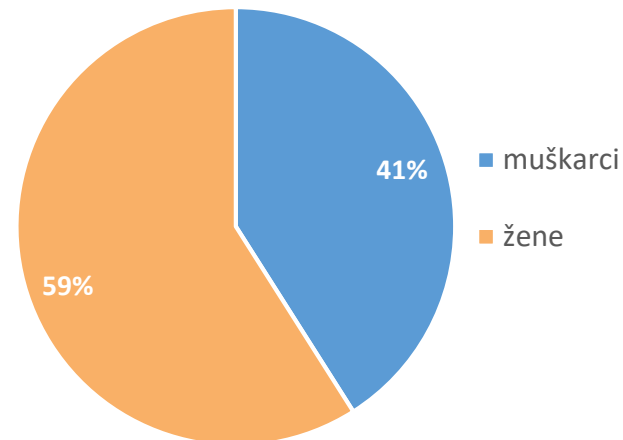
1. Ustav Republike Hrvatske (čl. 3.)
2. Strategija Medicinskog fakulteta u Rijeci 2019. – 2025.
3. Strategija znanstvenih istraživanja Medicinskog fakulteta u Rijeci 2021. – 2025.
4. Strategija znanstvenih istraživanja 2021. – 2025.
5. Etički kodeks nastavnika, suradnika i znanstvenika Medicinskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci
6. Strategija Sveučilišta u Rijeci 2021. - 2025.
7. Etički kodeks Sveučilišta u Rijeci
8. YUFE Diversity and Inclusivity Strategy
9. YERUN Strategic Plan 2021 - 2025
10. Strategija znanosti, obrazovanja i tehnologije RH
11. Konvencija MOR-a o borbi protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada
12. Nacionalni plan RH za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine
13. Nacionalna razvojna strategija RH do 2030.
14. EU - Gender Equality Strategy 2020 – 2025
15. Council of Europe - Gender Equality Strategy 2018 – 2023
16. European Institute for Gender Equality (Beijing Platform for Action; Gender Equality Index)
17. The European Charter and Code of Conduct
18. Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)
19. Horizon Europe Program
20. United Nations' Sustainable Development Goals (*Cilj 5: Rodna ravnopravnost; Cilj 8: Pristojan posao i ekonomski rast; Cilj 10: Reduciranje neravnopravnosti*)
21. Global Gender Gap Report (World Economic Forum)
22. Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi
23. Izvješće Odbora za prava žena i jednakost spolova o znanstvenim i sveučilišnim karijerama žena i staklenom stropu na koji nailaze (2015.)

24. Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), 1979.
25. Preporuke Odbora za uklanjanje diskriminacije žena za Hrvatsku, 2015. (CEDAW/C/HRV/CO/4-5)
26. Pekinška deklaracija i platforma za djelovanje, 1995.
27. Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u obitelji, tj. Istanbulska konvencija

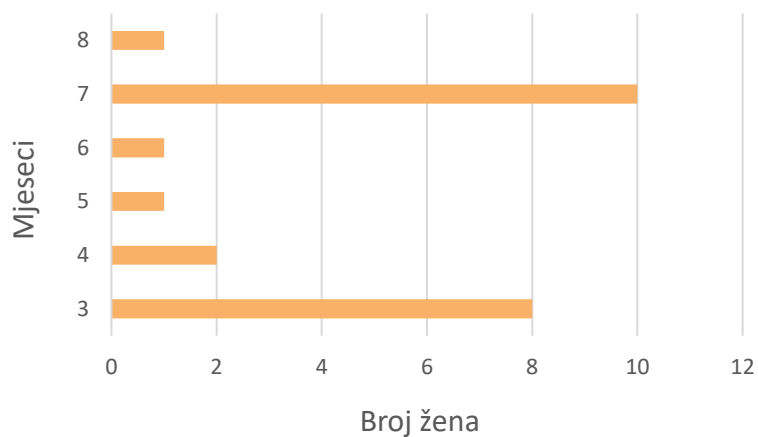
1. Rodna struktura zaposlenika i studenata Medicinskoga fakulteta u Rijeci u akademskoj godini 2020./21.



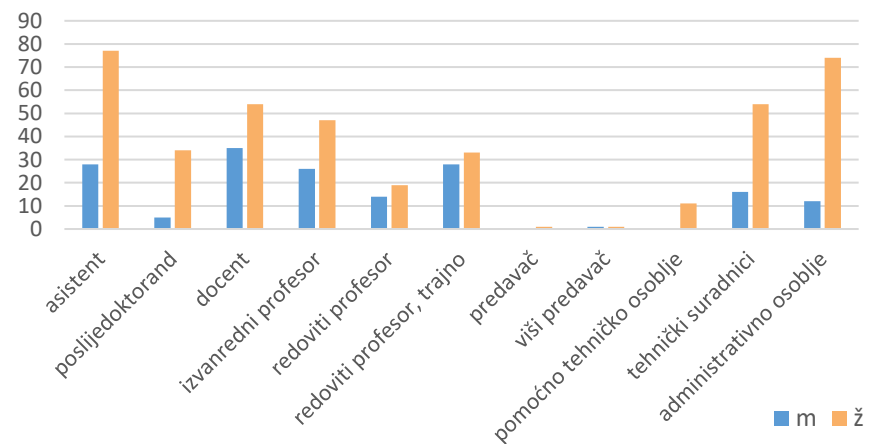
Slika 1.1. Ukupan broj zaposlenika u akademskoj godini 2020./21.



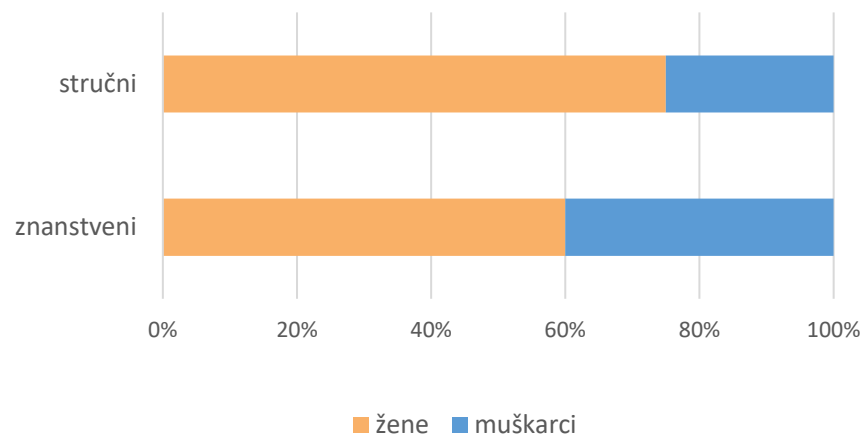
Slika 1.2. Sastav Fakultetskog vijeća



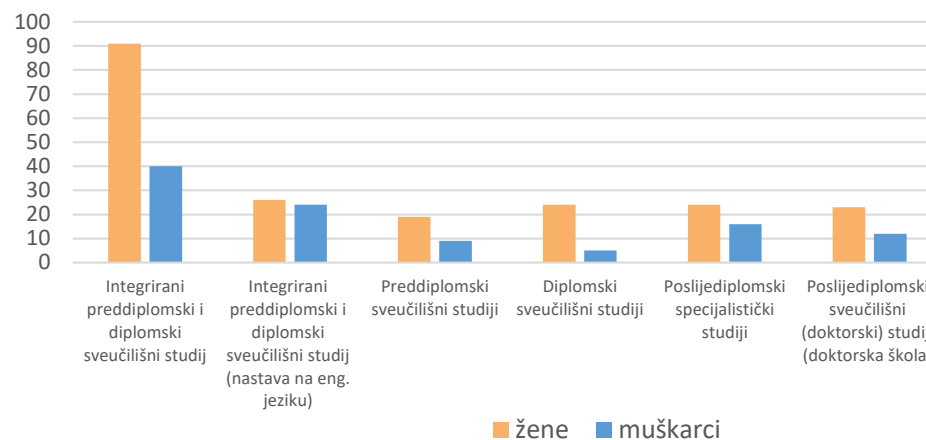
Slika 1.3. Rodiljni dopust u akademskoj godini 2020./21.



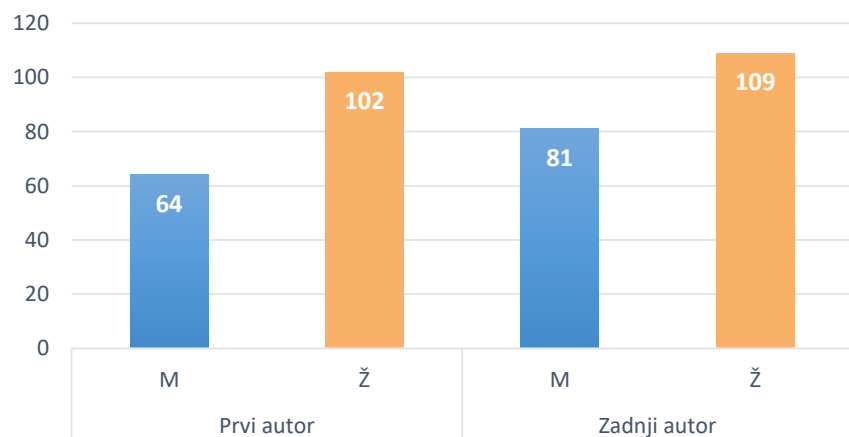
Slika 1.4. Zaposlenici prema spolu, zvanju i radnom mjestu u akademskoj godini 2020./21.



Slika 1.5. Voditelji/kordinatori projekata



Slika 1.6. Struktura upisanih studenata prema studijskim programima u akademskoj godini 2020./21.



Slika 1.7. Struktura prema znanstvenoj produktivnosti

*Kategorija dopisnog autorstva izuzeta je zbog složenosti analize baza podataka i pojedinih nakladnika časopisa koji navode više dopisnih autora u okviru jednog znanstvenog rada

2. Institucijska kultura rodne ravnopravnosti - rodna ravnopravnost u procesima i sustavu donošenju odluka

Cilj	Pokazatelj	Mjere	Provedba mjera	Odgovorna tijela
Što želimo postići?	Koji je pokazatelj uspjeha?	Kako ćemo postići cilj?	Tko provodi?	Tko je odgovoran?
1. Postati prepoznatljivi u promociji i provedbi politika rodne ravnopravnosti u sustavu visokog obrazovanja	Pozicioniranje u nacionalnom i internacionalnom okruženju temeljem pokazatelja rodne ravnopravnosti: pozicioniranje na sustavima rangiranja rodne ravnopravnosti	<ul style="list-style-type: none"> • Usklađivanje fakultetske regulative s ciljem provedbe MEDRI Plana rodne ravnopravnosti (MEDRI-PRR) • Imenovanje predstavnika na fakultetu koji su odgovorni za provedbu MEDRI-PRR-a: <i>Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI</i> • Uvođenje postupaka kontinuiranog institucijskog istraživanja i prikupljanja relevantnih podataka o rodnoj ravnopravnosti za potrebe međunarodnih sustava rangiranja i izvješćivanja • Povezivanje s dionicima civilnog društva i drugim javnim i privatnim organizacijama s ciljem promicanja i provedbe MEDRI-PRR-a 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • Fakultetsko vijeće • prodekani • tajnik fakulteta 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • Fakultetsko vijeće • prodekani • pročelnici • tajnik fakulteta
2. Izgraditi institucijsku/organizacijsku kulturu rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi	Kontinuirani napredak i/ili održavanje povoljnog stanja rodne ravnopravnosti u svim područjima rada fakulteta	<ul style="list-style-type: none"> • Uvođenje postupka redovitog prikupljanja rodno razvrstanih kvantitativnih i kvalitativnih podataka u digitalnom formatu • Uvođenje postupka godišnjeg kvalitativnog izvješćivanja o provedbi MEDRI-PRR-a • Izrađivanje godišnjih izvješća i akcijskih planova utemeljenih na analizi podataka 	<ul style="list-style-type: none"> • Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI (<i>prof.dr.sc. Dubravka Jurišić-Eržen, dr.med., Valentina Belašić, dipl. oec., Raul Kevrić, dipl. iur., student Eugen Car</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • Fakultetsko vijeće • prodekani • pročelnici • tajnik fakulteta

		<ul style="list-style-type: none"> • Sustavno praćenje provedbe Plana rodne ravnopravnosti i pratećih akcijskih planova te analiza stanja po završetku strateškog ciklusa • Primjenjivanje rodno osjetljivog jezika i vizualnih prikaza u dokumentima fakulteta • Uvođenje kontinuirane edukacije za rukovoditelje na različitim razinama upravljanja vezano uz politike i provedbu MEDRI-PRR-a • Unaprjeđenje javne komunikacije i organizacije promotivnih aktivnosti i kampanja unutar i izvan institucije s ciljem obilježavanja i promicanja rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi (mrežna stranica, društvene mreže i sl.) 		
3. Razviti sustav zapošljavanja i napredovanja osjetljiv na rodnu ravnopravnost	Uspostavljanje ravnopravne rodne zastupljenosti u tijelima fakulteta, novo zaposlenog nastavnog i ne-nastavnog osoblja te unaprijeđenih djelatnika	<ul style="list-style-type: none"> • Uvažavanje rodne raznolikosti prilikom imenovanja članica/članova izbornih povjerenstava • Izrađivanje upute o poštovanju rodne zastupljenosti u postupcima imenovanja, zapošljavanja i napredovanja • Uvođenje prakse potpisivanja upoznatosti s načelima rodne ravnopravnosti za članove/članice izbornih povjerenstava • Nadziranje provedbe postupaka zapošljavanja i napredovanja kroz analizu podataka te predlaganje planova aktivnosti za daljnje unaprjeđenje postupaka uklanjanja rodne neravnopravnosti 	<ul style="list-style-type: none"> • Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI • Služba za pravne, kadrovske i opće poslove 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • Fakultetsko vijeće • prodekani • pročelnici • tajnik fakulteta

<p>4. Otkloniti rodno utemeljene stereotipe, predrasude te prakse koje potiču rodnu neravnopravnost</p>	<p>Ravnopravna rodna zastupljenost u tijelima u kojima se donose odluke</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unaprjeđivanje zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama i održavanje stanja u kojem je otklonjen „stakleni strop“ • Promoviranje dobre prakse i <i>role-model</i> načela za žene: primjerice, predstavljanjem iznimnog rada žena na fakultetu, ukazivanjem na posljedice epistemičke nepravde i sl. • Ponuda edukacijskih programa/radionica s ciljem: (i) povećanja vidljivosti primjera dobre prakse na institucijama visokog obrazovanja, (ii) osnaživanja i podizanja samopouzdanosti rodno podzastupljenih skupina te (iii) razvoja pregovaračkih i upravljačkih vještina kojima se može unaprijediti rodna ravnopravnost 	<ul style="list-style-type: none"> • Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • Fakultetsko vijeće • prodekani • pročelnici • tajnik fakulteta
<p>5. Unaprijediti zadovoljstvo studenata/studentica / nastavnika/nastavnica / zaposlenika/zaposlenica rodnom ravnopravnosti na fakultetu</p>	<p>Povećanje zadovoljstva stanjem rodne ravnopravnosti i/ili održavanje povoljnog stanja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uvođenje poglavlja/čestica/pitanja koje se odnose na zadovoljstvo stanjem i praksama rodne ravnopravnosti na fakultetu u redovita ispitivanja zadovoljstva studenata/ica, nastavnika/ica i zaposlenika/ica • Predlaganje Fakultetskom vijeću akcijskih planova za unaprjeđenje politika i praksi rodne ravnopravnosti na fakultetu 	<ul style="list-style-type: none"> • Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI • Odbor za osiguravanje i unapređivanje kvalitete 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • Fakultetsko vijeće • prodekani

3. Rodna ravnopravnost u znanstvenom istraživanju - osnaživanje rodne ravnopravnosti u razvoju karijera

Cilj	Pokazatelj	Mjere	Provedba mjera	Odgovorna tijela
Što želimo postići?	Koji je pokazatelj uspjeha?	Kako ćemo postići cilj?	Tko provodi?	Tko je odgovoran?
1. Povećati rodnu ravnopravnost u podršci znanstvenom radu i produkciji	Povećanje broja muškaraca/žena koje objavljuju Q1 i Exc kategoriji te koje su voditelji/voditeljice projekata u znanosti	<ul style="list-style-type: none"> • Praćenje i analiza rodno razvrstanih podataka o istraživanjima: financiranje, publikacije članaka (Scopus, WoS), knjiga i uredničkih knjiga, umjetnička produkcija, udio voditeljica i suradnika na sveučilišnim, nacionalnim i EU kompetitivnim istraživačkim projektima. • Predlaganje planova akcije radi unaprjeđenja rodne ravnopravnosti u istraživanju (primjerice, posebne nagrade znanstvenicima/znanstvenicama u područjima najveće podzastupljenosti. • Osiguravanje adekvatne podrške mladim znanstvenicama tijekom trudnoće i/ili ranog majčinstva, osiguravanje podrške međunarodnoj mobilnosti i sl.). • Uključivanje elementa roditeljnog i roditeljskog dopusta i majčinstva u evaluacijske postupke istraživačkog rada kako bi se spriječile posljedice pojave „zida majčinstva“ • Uvažavanje rodne raznolikosti 	<ul style="list-style-type: none"> • Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI • Služba za znanost, projekte i doktorske studije • Knjižnica za biomedicinu i zdravstvo u Rijeci 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • prodekan za znanost

		<p>prilikom imenovanja članica/članova evaluacijskih tijela za istraživačke projekte u znanosti i umjetnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izrada protokola/smjernica za uključivanje rodne dimenzije u istraživanja 		
<p>2. Povećati rodno osjetljiva istraživanja i istraživanja o rodnom temama</p>	<p>Povećanje broja studentskih radova, znanstvenih publikacija i umjetničkih radova koji integriraju rodnu perspektivu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definiranje statusa rodno osjetljivih istraživanja u znanosti i istraživanja o rodnom temama • Provođenje edukacija (izborni kolegiji/radionice) na doktorskim studijima koje osvještavaju rodnu perspektivu u istraživanjima radi jačanja razumijevanja važnosti za ekonomski i društveni razvoj i inovacijsku kulturu • Uvođenje institucijskog prepoznavanja integracije rodne perspektive, primjerice kroz nagrađivanje studentskih radova koji su integrirali rodnu perspektivu • Poticanje znanstvenih i umjetničkih projekata i produkcije o rodnom temama (npr. osiguravanjem institucionalne financijske potpore) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI • Vijeće Doktorske škole • FOSS MedRi – Fakultetski odbor svih studenata Medicinskog fakulteta u Rijeci • Povjerenstvo za nastavu • Knjižnica za biomedicinu i zdravstvo u Rijeci 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • prodekan za znanost • prodekan za nastavu
<p>3. Povećati zastupljenost žena u STEM području</p>	<p>Unaprjeđenje ravnopravne rodne zastupljenosti u STEM području</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Detektiranje i analiziranje razloga rodne podzastupljenosti žena i otklanjanje prepreka većem uključivanju žena u područja u kojima su podzastupljene • Provođenje popularizacijskih, motivacijskih i aktivnosti prepoznavanja, podrške i promocije zastupljenosti žena u područjima u kojima su tradicionalno podzastupljene 	<ul style="list-style-type: none"> • Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI • Služba za pravne, kadrovske i opće poslove • Povjerenstvo za izbor nastavnika, znanstvenika i suradnika 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • prodekani • tajnik fakulteta

		<ul style="list-style-type: none">• Provođenje edukacija i motiviranje učenica i studentica u područjima u kojima su žene podzastupljene: digitalne tehnologije, analiza podataka, inovacijski inkubatori (<i>start-up</i>), plava i zelena tehnologija i energetika, klimatske promjene i sl.• Poticanje žena u prijavama istraživačkih projekta kroz posebne programe		
--	--	--	--	--

4. **Rodna ravnopravnost u učenju i poučavanju** - integracija rodne perspektive u studijske programe i transfer znanja o rodnoj ravnopravnosti u zajednicu

Cilj	Pokazatelj	Mjere	Provedba mjera	Odgovorna tijela
Što želimo postići?	Koji je pokazatelj uspjeha?	Kako ćemo postići cilj?	Tko provodi?	Tko je odgovoran?
1. Integrirati rodnu perspektivu u studijske programe	Povećanje broja kolegija unutar studijskih programa koji integriraju teme rodne ravnopravnosti	<ul style="list-style-type: none"> Definiranje statusa i kriterija za status kolegija koji integriraju teme rodne ravnopravnosti Izrada smjernica i provođenje radionica za nastavnike/ice o integraciji teme rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi u kurikulum, izvedbu nastave i metode poučavanja Izrađivanje generičkih edukacijskih materijala koji se mogu uključiti u kolegije na svim obrazovnim razinama – u prijediplomske, diplomske i poslijediplomske studijske programe Osiguravanje prepoznavanja i valoriziranje završene edukacije o uvođenju rodne perspektive u kurikulum kolegija za nastavno osoblje 	<ul style="list-style-type: none"> Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI Povjerenstvo za nastavu Odbor za osiguravanje i unapređivanje kvalitete 	<ul style="list-style-type: none"> dekan prodekan za nastavu prodekan za kvalitetu
2. Povećati edukaciju u području rodne ravnopravnosti	Povećanje broja kolegija i edukacijskih programa na temu rodne ravnopravnosti	<ul style="list-style-type: none"> Akreditacija posebnih communis kolegija, edukacijskih programa i programa cjeloživotnog učenja koji uključuju teme rodne ravnopravnosti, a kreiraju se i provode u suradnji sa 	<ul style="list-style-type: none"> Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI Povjerenstvo za nastavu Centar za unaprjeđivanje 	<ul style="list-style-type: none"> dekan Fakultetsko vijeće prodekan za kvalitetu

		<p>stručnjacima/organizacijama iz zajednice</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osiguravanje prepoznavanja i priznavanja završene edukacije o temi rodne ravnopravnosti unutar kurikuluma studijskih programa (i upis u dodatak diplomi) • Kreiranje i izvođenje različitih oblika neformalnog učenja o rodnim temama društveno korisnim učenjem, primjerice: kreativne radionice za nastavno i nenastavno osoblje, studente/ice i suradnike/ce te zajednicu 	<p>nastavničkih kompetencija i komunikacijskih vještina</p>	
<p>3. Postati predvodnicima u ponudi digitalnih (online) edukacijskih programa vezanih uz rodnu ravnopravnost, promicanje različitosti i inkluzivne prakse</p>	<p>Povećanje broja online kolegija/edukacija s temom rodne ravnopravnosti, različitosti i uključivosti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poticanje izrade i provedbe <i>online</i> kolegija na temu rodne ravnopravnosti, promicanja različitosti i inkluzivnih praksi • Održavanje i osiguravanje webinarima i online edukacije za zaposlenike/nastavnike/uprave • Osiguravanje prepoznavanja i valorizacije završenih online edukacija za zaposlenike/nastavnike/uprave o uvođenju rodne perspektive 	<ul style="list-style-type: none"> • Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI • Povjerenstvo za nastavu • Centar za unaprjeđivanje nastavničkih kompetencija i komunikacijskih vještina • Katedra za društvene i humanističke znanosti u medicini 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • prodekan za nastavu • Pročelnik katedre za društvene i humanističke znanosti u medicini

5. Harmonizacija osobnog života i poslovnih obveza - unaprjeđenje kvalitete života i rada te osiguravanje sigurnog prostora slobodnog od spolnog uznemiravanja

Cilj	Pokazatelj	Mjere	Provedba mjera	Odgovorna tijela
Što želimo postići?	Koji je pokazatelj uspjeha?	Kako ćemo postići cilj?	Tko provodi?	Tko je odgovoran?
1. Radno okruženje koje omogućuje zaposlenicima/cama harmoniziranje poslovnih i životnih obveza i odgovornosti	Povećanje indeksa zadovoljstva zaposlenika/ca uvjetima radnog okruženja	<ul style="list-style-type: none"> Izrada smjernica o potpori zaposlenika/ca koji koriste roditeljni ili roditeljski dopust te skrbe o članovima obitelji (administrativne procedure, financijske potpore, savjeti za trudnice u vezi s laboratorijskim radom i sigurnosnim mjerama) Uključivanje dimenzije rodne ravnopravnosti u politike i redovito poslovanje službi za ljudske resurse Izrada smjernica za bolje planiranje termina sastanaka s ciljem harmonizacije poslovnih i radnih obveza s privatnim obvezama i odgovornostima Izrađivati i provoditi institucijske postupke/prakse kojima se neutraliziraju posljedice za mentalno zdravlje uvjetovane repetitivnim radom i stresom na radnom mjestu (primjerice, osobno usavršavanje i edukacije, mobilnost, programi osnaživanja, 	<ul style="list-style-type: none"> Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI Služba za pravne, kadrovske i opće poslove Odbor za osiguravanje i unapređivanje kvalitete 	<ul style="list-style-type: none"> dekan tajnik fakulteta prodekani pročelnici

		<p>organizacija i ponuda programa tjelesnih aktivnosti i sl.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unaprjeđivanje komunikacijskih praksi i timskog rada (primjerice, uvođenje redovitog sastajanja nenastavnog osoblja s ciljem osnaživanja, razvijanja konstruktivnih međuljudskih odnosa i artikuliranja zajedničkih interesa kojima se unaprjeđuje kvaliteta rada) • Uvođenje dvosmjerne evaluacije zaposlenika/ca i rukovoditelja/ica s ciljem brze i efikasne detekcije poteškoća u radu 		
2. Jačanje povjerenja zaposlenika/ca	Prevenција rodno utemeljenog nasilja	<ul style="list-style-type: none"> • Podizanje svijesti o predrasudama i prevencija diskriminirajućeg govora i govora mržnje • Osiguravanje psihološke podrške za žrtve diskriminacije • Organizacija programa senzibiliziranja zaposlenika/ca protiv rodno uvjetovanog nasilja • Poticanje praksi nulte tolerancije diskriminacije 	<ul style="list-style-type: none"> • Vijeće za rodnu ravnopravnost MEDRI 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • tajnik fakulteta • Fakultetsko vijeće • prodekan za poslovne odnose • pročelnici
3. Osigurati da Medicinski fakultet u Rijeci bude „sigurno mjesto“, slobodno od spolnog uznemiravanja i diskriminacije	Povećanje dobrih praksi njegovanja otvorene riječi i reduciranje slučajeva spolnog i rodnog uznemiravanja i diskriminacije	<ul style="list-style-type: none"> • Donošenje posebne politike/priopćenja vezanih uz nultu toleranciju prema svim oblicima spolnog uznemiravanja • Uvođenje posebnog holističkog protokola/smjernica za prevenciju i postupanja u slučajevima spolnog uznemiravanja i nasilja te 	<ul style="list-style-type: none"> • Etičko povjerenstvo za zaštitu akademske čestitosti • Ovlaštena osoba za primanje i rješavanje pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika 	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • Fakultetsko vijeće • prodekani • pročelnici • tajnik fakulteta

		<p>sprječavanja sekundarne viktimizacije</p> <ul style="list-style-type: none"> • Osiguravanje psihološke podrške za žrtve spolnog uznemiravanja • Izrađivanje edukacijskog programa/materijala s ciljem podizanja svijesti o predrasudama te sprječavanja seksističkog govora i govora mržnje • Izrađivanje godišnjih akcijskih planova i programa senzibiliziranja protiv rodno uvjetovanog nasilja 		
<p>4. Osigurati podršku praksama različitosti i inkluzivnosti neovisno o rodnom identitetu i seksualnoj orijentaciji</p>	<p>Razvijanje novih institucijskih politika i praksi osnaživanja rodne različitosti i uključenosti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Donošenje posebne politike/priopćenja vezano uz nultu toleranciju prema svim oblicima diskriminacije temeljem rodne orijentacije/identifikacije • Uspostavljanje mreže saveznika s dionicima iz zajednice s ciljem podrške zaposlenicima/cama i studentima/cama • Izrađivanje sustava osnaživanja i podrške za zaposlenike/ce i studente/ice neovisno o rodnoj orijentaciji/identifikaciji • Izrađivanje godišnjih akcijskih planova i programa senzibiliziranja na (rodnu) različitost i inkluzivne prakse (u skladu s YUFE Strategijom različitosti i uključenosti) 	<p><i>Provedba u kontekstu Plana rodne ravnopravnosti Sveučilišta u Rijeci i YUFE strategije</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • dekan • Fakultetsko vijeće • prodekani • pročelnici

Plan rodne ravnopravnosti Medicinskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci usvojen je odlukom Fakultetskog vijeća

KLASA: 007-06/23-02/31, URBROJ: 2170-1-42-01-23-1 od 17. siječnja 2023.