

Факултет за машинство и грађевинарство у Краљеву
Универзитета у Крагујевцу
Број: 691/12
Краљево, 15. 09 2022. године

Сагласно члану 13. став 1. тачка 4) и члану 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/2021), у складу са чланом 65. Закона о високом образовању („Сл. гласник РС“ бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 – др. закон, 67/2019, 6/2020 – др. закон, 11/2021 – аутентично тумачење), а на основу члана 67. Статута Факултета за машинство и грађевинарство у Краљеву (број: 908 од 27.10.2021. године – пречишћен текст), Наставно научно веће на седници одржаној 15. септембра 2022. године, донело је

О Д Л У К У

1. Доноси се План за постизање родне равноправности на Факултету за машинство и грађевинарство у Краљеву којим се утврђују мере за унапређење родне равноправности на Факултету за машинство и грађевинарство у Краљеву.

ДЕКАН



др Миле Савковић, ред. проф.

**Факултет за машинство и грађевинарство у Краљеву
Универзитета у Крагујевцу**

ПЛАН ЗА ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Краљево, септембар 2022. године

УВОД

Планом за постизање родне равноправности на Факултету за машинство и грађевинарство у Краљеву Универзитета у Крагујевцу (у даљем тексту: План) утврђују се мере за унапређење родне равноправности на Факултету за машинство и грађевинарство у Краљеву. На потребу да се изради план упућује Закон о родној равноправности, Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена (у даљем тексту: CEDAW конвенција)¹ и План за постизање родне равноправности на Универзитету у Крагујевцу². Прихватањем ове конвенције она је, према одредбама Устава, постала део правног поретка Републике Србије и њене одредбе се непосредно примењују. Полазећи од тога да је високо образовање, засновано на знању, основ развоја друштва и његовог даљег економског и културног напретка и унапређења људских права и основних слобода, мисија Факултета за машинство и грађевинарство у Краљеву јесте да кроз образовање, научноистраживачки рад и учешће у развоју друштвене заједнице, омогући највише академске стандарде и обезбеди стицање знања и вештина. Да би остварио своју мисију, Факултет је трајно опредељен да тежи унапређењу квалитета високог образовања и укључивању у јединствен Европски простор високог образовања. Циљ Факултета је да обезбеди врхунско образовање свим својим студентима и студенткињама, не само у смислу интелектуалног развоја, већ и у смислу развоја њихових људских квалитета и етичких вредности, као и да стимулише истинску посвећеност која служи добробити целог друштва. Све факултетске активности усмерене су ка потпуном развоју људске личности и унапређењу основних људских права и слобода. Факултет за машинство и грађевинарство у Краљеву је стратешки опредељен да ради на стварању и одржавању атмосфере једнаких могућности и равноправности током рада и студирања, па се у том циљу и усваја наведени План. У циљу доношења наведеног Плана Факултет је спровео анализу достигнутог нивоа родне равноправности. На основу спроведене анализе дефинисане су мере и активности које ће Факултет у наредном периоду предузимати у циљу подизања нивоа родне равноправности на Факултету.

ПРАВНИ ОКВИР

Родна осетљивост високошколског образовања један је од кључних услова за делотворно спровођење политике родне равноправности и једнаких могућности у свим областима друштвеног живота.

Законом о високом образовању прописано је да се високо образовање заснива на принципима уважавања хуманистичких и демократских вредности националне и европске традиције и вредности културног наслеђа и поштовање људских права и грађанских слобода, укључујући забрану свих видова дискриминације³, али се родна равноправност експлицитно не помиње. Закон садржи клаузулу о употреби родно осетљивог језика, али је у целини родно неутралан.

У својој посвећености родној равноправности, Факултет за машинство и грађевинарство у Краљеву се ослања на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

- Устав Републике Србије (“Службени гласник РС” бр. 98/2006),
- Закон о забрани дискриминације (“Сл. гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021),
- Закон о равноправности полова (2009),
- Закон о родној равноправности (“Сл. гласник РС”, бр. 52/2021),
- Стратегија за родну равноправност за периоду од 2021. до 2030. године;

¹ „Службени лист СФРЈ”, број 11/81.

² План за постизање родне равноправности на Универзитету у Крагујевцу

³ Члан 4. Закона о високом образовању.

Устав⁴ у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68), равноправну заступљеност полова у Народној скупштини (члан 100).

Закони који се непосредно односе на родну равноправност, прописи који регулишу планирање и закони који регулишу надлежности институција везане за родну равноправност на различитим нивоима власти су: Закон о забрани дискриминације⁵; Закон о родној равноправности⁶; Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена⁷; Закон о потврђивању Конвенције СЕ о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици⁸; Закон о спречавању насиља у породици⁹; Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом¹⁰; Закон о планском систему Републике Србије¹¹; Уредба о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика¹²; Уредба о методологији за израду средњорочних планова¹³; Закон о Влади¹⁴; Закон о министарствима¹⁵; Закон о утврђивању надлежности АПВ¹⁶ и Закон о локалној самоуправи¹⁷.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Факултет за машинство и грађевинарство у Краљеву заснива своје активности и на Стратегији научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021-2025. године – „Моћ знања“, усвојене од стране Владе Републике Србије. С обзиром на то да се њоме прихватају и утврђују мере за постизање приоритета и циљева дефинисаних у Плану Европског истраживачког простора, Стратегија служи као детаљно упутство, на националном нивоу, за интеграцију у Европско истраживачко подручје.

Стратегија истовремено представља националну Мапу пута Републике Србије за интеграцију у Европски истраживачки простор. То значи да укључује свих шест главних постулата Европског истраживачког простора:

⁴ „Службени гласник РС”, број 98/06.

⁵ „Службени гласник РС”, бр. 22/09 и 52/21.

⁶ „Службени гласник РС”, број 52/21.

⁷ „Службени гласник СФРЈ – Међународни уговори”, бр. 11/81 и 5/14.

⁸ „Службени гласник РС” – Међународни уговори”, бр. 12/13 и 4/14.

⁹ „Службени гласник РС”, број 94/16.

¹⁰ „Службени гласник РС”, бр. 33/06 и 13/16.

¹¹ „Службени гласник РС”, бр. 30/18.

¹² „Службени гласник РС”, број 8/19.

¹³ „Службени гласник РС”, број 8/19.

¹⁴ „Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12, 7/14 – УС, 44/14 и 30/18 – др.закон.

¹⁵ „Службени гласник РС”, број 128/20.

¹⁶ „Службени гласник РС”, бр. 99/09, 67/12 – УС, 18/20.

¹⁷ „Службени гласник РС”, бр. 129/07, 83/14 – др. закон, 101/2016 – др. закон и 47/18.

1. Креирање ефикаснијег националног истраживачког система;
2. Интегрисани приступ решавању великих друштвених изазова, концентрисање ресурса, заједничко програмирање, спречавање фрагментисаног истраживања и дуплирања напора као и оптимално финансирање и коришћење капиталне, велике истраживачке инфраструктуре, у складу са Европским стратешким форумом за истраживачке инфраструктуре (ESFRI) и националном мапом пута;
3. Видљивост, отвореност, транспарентност конкурса расписаних за истраживачке позиције у систему, отворен и на изврности базиран Европски истраживачки простор, отворено тржиште рада за истраживаче;
4. Родна равноправност и на руководећим позицијама, развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама;
5. Оптимална размена, приступ и пренос научних знања, укључујући размену знања и отворен приступ науци;
6. Међународна сарадња. Успостављањем заједничког Европског истраживачког простора унапређени су капацитети за формирање истраживачких мрежа и омогућена је сарадња и координација између европских и националних политика;

Стратегијом развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године је дефинисано да је улога образовног система важна је и у постизању родне равноправности. Циљеви одрживог развоја у области образовања предвиђају и да се до 2030. године елиминишу родне неједнакости у образовању и обезбеди једнак приступ свим нивоима образовања и стручног оспособљавања за угрожене, укључујући особе са инвалидитетом децу у осетљивим ситуацијама. Промоција родне равноправности у друштву може се постићи само сарадњом различитих сектора, укључујући и образовни систем.

Стратегијом развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године предвиђено је спровођење, развијање и интеграција стандарда за акредитацију студијских програма за образовање наставника и васпитача који се односе на постојање садржаја о људским правима, правима детета, родној равноправности, недискриминацији и инклузивном образовању у студијским програмима.

Жељено стање 2030. године подразумева да су развијени нови и унапређени постојећи стандарди квалификација и стандарди постигнућа, као и програми наставе и учења на свим нивоима образовања. То значи да је садржај који се усваја у свим установама образовања и васпитања, на свим нивоима, усклађен са потребама појединца, тржишта рада и развоја друштва у целини. Такође, развој програма подразумева да су програми осетљиви на родну перспективу и да доприносе родној равноправности а не дискриминацији и стереотипизацији било које врсте.

Поред националног правног оквира за промовисање родне равноправности, Факултет за машинство и грађевинарство у Краљеву своје активности базира на Плану за постизање родне равноправности на Универзитету у Крагујевцу и на међународним документима којима је регулисана област високог образовања. Универзитет у Крагујевцу је 2017. године усвојио Европску повељу за истраживаче и Кодекс понашања за запошљавање истраживача, декларишући своју посвећеност принципима прокламованим у овим документима. Факултет за машинство и грађевинарство у Краљеву тежи потпуном спровођењу препорука које је усвојила Европска комисија, са посебним освртом на постизање родне равноправности међу запосленима на свим нивоима, укључујући менторства и управу установа (Европска повеља за истраживаче, 2005).

Начела родне равноправности и антидискриминаторних политика су у извесној мери интегрисана у наважнија правна акта Факултета за машинство и грађевинарство у Краљеву, као што су Статут, Кодекс о академском интегритету и професионалној етици и друге опште акте.

Треба имати у виду да је ово први План за постизање родне равноправности усвојен на Факултету за машинство и грађевинарство у Краљеву. Главни циљ овог документа је покретање процеса развоја родне равноправности кроз изражавање посвећености Факултета за машинство и грађевинарство у Краљеву промовисању родне равноправности на свим нивоима, укључујући доследну примену начела, главних циљева и мера у овој области.

ТРЕНУТНО СТАЊЕ

Када је у питању управљање људским ресурсима, почетна процена у овој области показала је да још увек није установљен институционални систем за праћење академске каријере жена с једне и мушкараца с друге стране, који би узео у обзир различите сложене факторе који могу допринети неједнакости. Према томе, једна од приоритетних идентификованих области интервенције јесте поновно процењивање постојећег система прикупљања података и отклањање недостатака података. У овом тренутку, пре преласка на друге мера, потребно је да буде успостављен стални систем за прикупљање података о трендовима када је у питању родни састав наставног и истраживачког и ненаставног особља.

Од укупно 67 запослених на Факултету за машинство и грађевинарство у Краљеву, 25 запослених су жене, што износи 37,3%. Од укупно 42 члана наставног особља на Факултету, 11 су жене, што износи 26,2%. Од 20 запослених у ненастави, 13 су жене, што је 65%. Када је реч о руководству Факултета, од 4 професора, једна је жена, што износи 25%. Од укупно 42 члана Наставно-научног већа Факултета, жена је 11, што је 26,2%. Од укупно 12 чланова Савета Факултета, 2 су жене, што је 16,7%.

ЕВИДЕНЦИЈЕ

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, органи Факултета дужни су да евидентирају податке разврстане по полу и то о:

1. укупном броју запослених и радно ангажованих лица, по звањима;
2. броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица, по звањима;
3. квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
4. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
5. платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за сва радна места;
6. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
7. разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
8. разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
9. броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
10. начину поступања послодавца или одговорног лица по поднетим пријавама;
11. броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по тим судским одлукама;
12. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;
13. броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

14. броју и проценту запослених лица која учествују на пројектима разврстано по полу;
15. висини буџета на пројектима на којима руководе жене и на којима руководе мушкарци;
16. броју студената и студенткиња који уписују студије по студијским програмима;
17. броју студената и студенткиња који дипломирају по студијским програмима;
18. броју и проценту ментора и чланова комисија за одбрану завршних, мастер и докторских радова разврстано по полу.

АКЦИОНИ ПЛАН 2022. – 2025. ГОДИНЕ

ЦИЉ	АКЦИЈА	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
1. ИНСТИТУЦИОНАЛНА КУЛТУРА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ				
1) Постати препознатљив у промоцији и спровођењу политике родне равноправности	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Уклађивање факултетске регулативе у циљу спровођења Плана родне равноправности ▪ Именовање органа на Факултету за имплементација Плана ▪ Подаци о родној равноправности за међународне системе рангирања и извештавања ▪ Повезивање са актерима цивилног друштва и другим јавним и приватним организацијама са циљем промоције и имплементације Плана 	<p>Декан Продекани Секретар Одбор за родну равноправност</p>	<p>Позиционирање у националном и међународном окружењу на основу родних индикатора једнакости</p>	континуирано
2) Изградити институционалну и организациону културу једнакости и инклузивне праксе	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Увођење поступка редовног прикупљања квантитативних и квалитативних података разврстаних по полу у електронском облику ▪ Увођење поступка годишњег квалитативног извештавања о спровођењу плана ▪ Израда годишњих извештаја и акционих планова заснованих на анализи података ▪ Системско праћење спровођења Плана родне равноправности и пратећег акционог плана и анализа стања по завршетку периода имплементације ▪ Примењивање родно осетљивог језика и визуалних приказа у факултетским документима ▪ Унапређење јавне комуникације и организација промотивних активности и кампања унутар и изван институције с циљем обележавања и промовисања родне равноправности и инклузивних пракси 	<p>Декан Продекани Секретар Одбор за родну равноправност</p>	<p>Континуирани наредак и/или одржавање повольног стања родне равноправности у свима области рада Факултета</p>	континуирано
3) Развити систем запошљавања и напредовања осетљив на родну равноправност	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Поштовање родне различитости приликом именовања чланова комисија ▪ Израда упутства о поштовању родне заступљености при именовању, запошљавању и напредовању ▪ Праћење спровођења процедура запошљавања и напредовања кроз анализу података и предлагање акционих планова за даље унапређење процедура уклањања родне неравноправности 	<p>Декан Продекани Секретар Одбор за родну равноправност Катедре</p>	<p>Успостављање равноправне родне заступљености у органима Факултета, новозапосленог наставног и ненаставног особља</p>	континуирано

	ЦИЉ	АКЦИЈА	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
4)	Уклонити родно утемељене стереотипе, предрасуде и праксе који подстичу родну неравноправност	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Унапређење заступљености жена на руководећим позицијама ▪ Промовисање добре праксе и принципа узора за жене: на пример, представљањем изузетног доприноса жена за развој Факултета, ▪ Организовање образовних програма/радионица са циљем повећања видљивости добрих примера праксе у високошколским установама, јачања и подизања самопоуздања родно недовољно заступљених група и развоја преговарачких и управљачких вештина којима се може унапредити родна равноправност 	Одбор за родну равноправност Органи управљања Органи пословођења	Равноправна родна заступљеност органа који доносе одлуке	континуирано
5)	Праћење стања родне равноправности на Факултету	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Формирање Одбора за родну равноправност ▪ Редовно прикупљање и обрада података ради утврђивања стања родне равноправности на Факултету за машинство и грађевинарство у Краљеву, и то: <ul style="list-style-type: none"> -праћење развоја академске каријере жена и мушкараца (подаци који садрже родну компоненту о просечној старости кандидата за избор у звање), као и истраживача и праћење каријере запослених у ненаставној јединици -редовно и систематско прикупљање података о родном саставу пословодних органа, органа управљања, стручних органа, и о саставу руководећих радних места у ненастави -праћење стања о учешћу и руковођењу жена у пројектима -вођење прописаних евиденција у областима родне равноправности ▪ Израда система за редовно прикупљање и обраду података у циљу редовно утврђивања стања родне равноправности на Факултету 	Декан Одбор за родну равноправност	Формиран Одбор за родну равноправност Доступност података о стању родне равноправности Индикатори који садрже родну компоненту су редовно доступни	октобар 2022. године редовно годишње ажурирање
6)	Процедура за континуирано институционално истраживање и прикупљање релевантних података	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Увођење процедуре за континуирано институционално истраживање и прикупљање релевантних података 	Одбор за родну равноправност	Израђена процедура за континуирано институционално истраживање и прикупљање релевантних података	2023. година

	ЦИЉ	АКЦИЈА	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
7)	Јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима родне равнотеже на свим нивоима Факултета	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Активности подизања свести о обавезама Факултета на међународном и унутрашњем плану према примени мера за унапређење родне равноправности ▪ Едукација запослених 	Одбор за родну равноправност	Подигнута свест међу запосленима на Факултету	2023. година
8)	Годишњи извештаји о стању родне равноправности на Факултету	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Обрада прикупљених података о стању родне равноправности на Факултету 	Одбор за родну равноправност	Израђен годишњи Извештај о стању родне равноправности на Факултету и усвојен од стране органа управљања	годишње
9)	Заступљеност жена у руководству Факултета	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Именоване продеканица на Факултету тако да најмање 1/4 продекана буду жене 	Органи пословођења	Већи број жена у руководству Факултета	континуирано
10)	Повећање броја жена у органима управљања на Факултету	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Прописивање у нормативним актима да најмање 50% кандидата за орган управљања са Катедри или других наставних и ненаставних јединица морају да буду жене 	Органи управљања	Већи број жена у органима управљања	континуирано
11)	Употреба родно осетљиве терминологије при изради нормативних аката	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Измене и допуне нормативних аката у циљу увођења родно осетљиве терминологије 	Секретар	Нормативна аката израђена у складу са родно осетљивом терминологијом	континуирано
12)	Употреба родно осетљиве терминологије при издавању јавних исправа	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Увођење родно осетљиве терминологије при издавању јавних исправа 	Секретар	Јавне исправе издате у складу са родно осетљивом терминологијом	континуирано

	ЦИЉ	АКЦИЈА	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
13)	Конкурсе за избор у звање објављивати у складу са родно осетљивом терминологијом	<ul style="list-style-type: none"> Увођење родно осетљиве терминологије при објављивању конкурса 	Секретар	Конкурси за избор у звање објављени у складу са родно осетљивом терминологијом	континуирано
14)	Општи акт о забрани сексуалног узнемиравања и уцењивања	<ul style="list-style-type: none"> Израда општег акта о забрани сексуалног узнемиравања и уцењивања 	Секретар Одбор за родну равноправност	У својен општи акт о забрани сексуалног узнемиравања и уцењивања	2023. година
15)	Увођење института за поступање по притужбама у случајевима родне равноправности и	<ul style="list-style-type: none"> Израда нормативног оквира за поступање по притужбама у случајевима родне равноправности 	Секретар Одбор за родну равноправност	Уведен поступак за разматрање притужби у случајевима родне равноправности	2023. година
2. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У НАСТАВИ					
1)	Употреба родно осетљиве терминологије при издавању наставне литературе	<ul style="list-style-type: none"> Препорука о родно осетљивој терминологији при изради наставних средстава Сви уџбеници треба да буду по садржају осетљиви на родну равноправност и специфичности различитих друштвених група, укључујући и осетљиве групе (без стереотипа, предрасуда и дискриминације) 	Продекан за наставу Продекан за науку Комисија за обезбеђење квалитета Одбор за родну равноправност	Израђене препоруке у циљу издавања наставне литературе у складу са родно осетљивом терминологијом	континуирано
2)	Обука студента о значају родне равноправности, кроз постојеће наставне предмете, семинаре, дебате, радионице, курсеве и на други погодан начин	<ul style="list-style-type: none"> Спровођење обука студента о значају родне равноправности, кроз постојеће наставне предмете, семинаре, дебате, радионице, курсеве и на други погодан начин 	Одбор за родну равноправност Органи пословођења Стручни органи	Подизање свести студената о значају родне равноправности	континуирано

	ЦИЉ	АКЦИЈА	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
3. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У НАУЦИ					
1)	Повећати родну равноправност у подршци научном раду	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Праћење и анализа родно рашчлањених истраживачких података: финансирање, публикације, учешће на истраживачким пројектима, број жена са пријавом патента итд. ▪ Предлагање акционих планова за промовисање родне равноправности у истраживању (нпр. специјалне награде за научнике у областима где је уочена родна неједнакост, пружање адекватне подршке младим научницама током трудноће и/или или раног мајчинства, пружање подршке међународној мобилности жена, итд.). ▪ Укључивање елемента породичног и родитељског одсуства и материнства у процедуре евалуације истраживачког рада на спречавању последица настанка 'зида материнства' ▪ Поштовање родне различитости приликом именовања чланова тела за евалуацију истраживачких пројекта у науци ▪ Развој протокола/смерница за укључивање родне димензије у истраживање 	Одбор за родну равноправност Органи пословођења	Повећање броја жена које објављују радове у светским врхунским часописима и броја руководилаца пројеката у науци	континуирано
2)	Повећати заступљеност жена у STEM подручју	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Откривање и анализа разлога за недовољну заступљеност жена и уклањање баријера за већу укљученост жена у областима у којима су оне недовољно заступљене ▪ Спровођење популаризације, мотивације и активности препознавања, подршке и промоције заступљености жена у областима у којима су традиционално недовољно заступљене ▪ Спровођење едукације и мотивисање студенткиња у областима у којима су жене недовољно заступљене: дигиталне технологије, анализа података, инкубатори за иновације (старт-уп), плава и зелена технологија и енергија, климатске промене итд. ▪ Подстицање жена да се пријаве за истраживачке пројекте кроз посебне програме 	Одбор за родну равноправност Органи пословођења	Унапређење равноправне родне заступљености у STEM подручју	континуирано

ЦИЉ	АКЦИЈА	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
4. УСКЛАЂИВАЊЕ ЛИЧНИХ ЖИВОТНИХ И ПОСЛОВНИХ ОБАВЕЗА				
1)	<p>Обезбедити да Факултет буде безбедно место, без сексуалног узнемиравања и дискриминација</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Усвајање посебних политика у вези са нултом толеранцијом према свим облицима сексуалног узнемиравања ▪ Увођење посебног протокола/смерница за превенцију и лечење у случајевима сексуалног узнемиравања и насиља и превенција секундарне виктимизације ▪ Пружање психолошке подршке жртвама сексуалног узнемиравања ▪ Израда образовног материјала са циљем подизања свести о предрасудама и превенција сексистичког говора и говора мржње ▪ Израда годишњих акционих планова и програма подизања свести против родно заснованог насиља 	Одбор за родну равноправност	Повећање добрих пракси нетовања отворене речи и смањење случајева полног и родног узнемиравања и дискриминације	континуирано
2)	<p>Обезбедити подршку пракси разноликости и инклузивност независно од родног идентитета и сексуалне оријентације</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Усвајање посебне политике у вези са нултом толеранцијом према свим облицима дискриминација на основу родне припадности ▪ Развој система оснаживања и подршке запосленима и студентима без обзира на пол ▪ Израда годишњих акционих планова и програма за подизање свести о (родној) различитости и инклузивне праксе (у складу са ИУФЕ Стратегијом разноликости и инклузије) 	Орган пословођења Одбор за родну равноправност	Развијање нове институционалне политике и праксе оснаживања родне различитости и инклузивности	2023. године
3)	<p>Смањити разлике у приход између мушкарца и жена</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Прикупљање података о родној равноправности плата и примања и њихово укључивање у годишњи извештај ▪ Израда акционих планова за повећање родне равноправности у приходима за једнак рад 	Одбор за родну равноправност	Повећање родне равноправности у родном условљеном јазу у додатним приходима	континуирано

	ЦИЉ	АКЦИЈА	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
4)	Радно окружење које омогућава запосленима усклађивање пословних и животних обавеза и одговорности	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Израда студија финансијске изводљивости и изградња система подршке за услуге којима се повећава квалитет живота и рада (на пример, вртић, услуге бриге о деци и старијим члановима домаћинства, услуге помоћи у домаћинству, организација летњих кампова и садржаји за децу у смислу летњих школа или научних конференција итд.) ▪ Израда смерница о подршци запосленима који су родитељи деце предшколског узраста и нижих разреда основне школе, запосленима са члановима породице са посебним потребама и они који брину о старијим члановима породице ▪ Увођење транспарентног система награђивања извршености и напредовања ненаставног особља ▪ Праћење и анализа предузетничких намера и пружање подршке студенткињама у предузетничким подухватима 	Одбор за родну равноправност Повереница/ повереник за родну равноправност	Повећање индекса задовољства запосленог услед раднаг окружења	2024. године

НАДЗОР

Одбор за родну равноправност се задужује да сваке године на основу анализе иницијира допуне акционог плана и да поднесе извештај о активностима које су реализоване или које нису реализоване.