

План за родну равноправност Универзитета у Нишу до 2025. године

САДРЖАЈ:

1. УВОД

2. ДЕФИНИЦИЈА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

3. ОПРЕДЕЉЕЊЕ УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ

4. ОСНОВНА НАЧЕЛА

5. ПРОМОВИСАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

6. ПЛАНИРАНЕ АКТИВНОСТИ

6.1. ДИГИТАЛИЗАЦИЈА УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА

6.2. АНАЛИЗЕ СТАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

6.3. ОБЕЗБЕЂЕЊЕ И ОДРЖИВОСТ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

6.4. ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЈА ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

7. СПРОВОЂЕЊЕ ПЛАНА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

7.1 СУБЈЕКТИ ОБЕЗБЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

7.2 МЕРЕ ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ ПЛАНА

7.3 ПРОМОВИСАЊЕ ПЛАНА

7.4 УНАПРЕЂЕЊЕ ПЛАНА

1. УВОД

Принципи родне равноправности и антидискриминаторних политика нису дефинисани посебним документима, али јесу у извесној мери интегрисани у кључне документе Универзитета у Нишу (у даљем тексту: Универзитет), као што су Статут¹ и Кодекс професионалне етике², али и у нека друга општа акта. Имајући, међутим, у виду значај принципа родне равноправности и неопходност дефинисања одговарајуће регулативе, као и постојање неких националних стратегија које регулишу ову област, Универзитет овим документом дефинише *План за родну равноправност*. Овај документ је сачињен са циљем промоције значаја принципа родне равноправности на свим нивоима деловања и рада Универзитета, а онда и да детаљно размотри организационе поступке и начине за институционално уређење родне равноправности на Универзитету, сагласно Закону о високом образовању и Закону о родној равноправности и подзаконским актима које у циљу спровођења Закона доносе надлежни државни органи.

Полазећи од посвећености родној равноправности као изузетно важном принципу, у дефиницији Плана за родну равноправност Универзитет ће користити постојећи релевантни национално правни оквир у овој области и то:

- Устав Републике Србије³;
- Националну стратегију за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године са акционим планом за период од 2016. до 2018. године⁴;
- Закон о забрани дискриминације⁵;
- Закон о Заштитнику грађана⁶;
- Закон о родној равноправности⁷;
- Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација - Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020)⁸.

У Стратегији научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2016. до 2020. године – „Истраживања за иновације“⁹, у делу који се бави осигурањем изврности и доступности људских ресурса за науку и привреду и друштвене делатности, јасно је наглашена активност „Унапређивање родне и мањинске равноправности у науци и иновацијама“. У оквиру те мере каже се да ће се унапредити родна и мањинска равноправност на свим нивоима одлучивања и спровести родно буџетирање према Смерницама за родно буџетирање на националном нивоу у Републици Србији.

¹ „Гласник Универзитета у Нишу” број 8/2017

² „Гласник Универзитета у Нишу” број 4/2010

³ "Сл. гласник РС", бр. 98/2006

⁴ <https://www.mgsi.gov.rs/lat/dokumenti/nacionalna-strategija-za-rodnu-ravnopravnost-za-period-od-2016-do-2020-godine-sa-akcionim>

⁵ "Сл. гласник РС", бр. 22/2009 и 52/2021

⁶ "Сл. гласник РС", бр. 79/2005 и 54/2007

⁷ "Сл. гласник РС", бр. 52/2021.

⁸ Издавач: Organization for Security and Co-operation in Europe, 14 septembar 2017 (<https://www.osce.org/sr/mission-to-serbia/341161>)

⁹ "Сл. гласник РС", број 25 од 9. марта 2016.

Треба посебно нагласити да су при изради овог Плана узети у обзир, између осталог, и принципи који су коришћени за дефинисање стратешких циљева Републике Србије за период од 2016. до 2020. године¹⁰:

- поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости;
- солидарност, правичност и једнаке могућности за све, без дискриминације по било којој основи;
- подршка личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група;
- јавност и транспарентност у спровођењу мера и одговорност државе у постизању родне равноправности;
- заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности;
- узимање у обзир економских, социјалних, административних, буџетских и других могућности;
- континуираност планирања;
- координација, сарадња и стратешко партнерство државног, пословног и цивилног сектора у постизању родне равноправности;
- конзистентност и усклађеност са преузетим обавезама у процесу европских интеграција.

2. ДЕФИНИЦИЈА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Недавно усвојеним Законом о родној равноправности Републике Србије¹¹ уређују се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Законом се уређују и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну димензију у области у којој делују.

Родна равноправност подразумева, пре свега, једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота и рада, остваривање једнаке користи од резултата рада, једнаке могућности за остваривање права и слобода, као и коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва. У свим тим правима подразумева се 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.

Према општем принципу родне равноправности сви би требало да буду сигурни у својим домовима, на свом радном месту, у јавном простору и на интернету. Жене и мушкарци у свој њиховој различитости требало би да буду слободни да изразе своје идеје и емоције и да крену изабраним образовним и професионалним путевима без ограничења стереотипних родних норми.

¹⁰ <https://www.mgsi.gov.rs/lat/dokumenti/nacionalna-strategija-za-rodnu-ravnopravnost-za-period-od-2016-do-2020-godine-sa-akcionim>

¹¹ "Сл. гласник РС", бр. 52/2021

Родни стереотипи су основни узрок родне неравноправности и утичу на све области друштва. Стереотипна очекивања заснована на фиксним нормама за жене и мушкарце ограничавају њихове тежње, изборе и слободу, па их је стога потребно демистификовати. Ако се комбинују са другим стереотипима, попут оних заснованих на раси или етничком пореклу, вери или веровању, инвалидитету, годинама или сексуалној оријентацији, то може још више појачати негативне утицаје стереотипа.

Негативан пример утицаја стереотипа може се појавити и у примени вештачке интелигенције која је постала подручје од стратешког значаја и кључни покретач економског напретка. Иако може донети решења за многе друштвене изазове, она носи ризик појачавања родних неједнакости. Наиме, ова технологија може представљати нове безбедносне ризике за друштво када је уграђена у производе и услуге (на пример, програми за препознавање лица¹²).

Нова бела књига Европске комисије (ЕК) о вештачкој интелигенцији¹³ дефинише европски приступ заснован на вредностима и основним правима Европске уније (ЕУ), укључујући недискриминацију и равноправност полова. Следећи оквирни програм за истраживање и иновације, Horizon Europe¹⁴, такође ће пружити увиде и решења о превазилажењу потенцијалних родних предрасуда у вештачкој интелигенцији, као и за отклањање родних стереотипа у свим друштвеним, економским и културним доменама, подржавајући развој непристрасних доказа те политике.

Прошле 2020. године обележено је 25 година од усвајања Пекиншке декларације и Платформе за деловање¹⁵ - првог универзалног опредељења и акционог плана за унапређење равноправности жена и мушкараца са циљем обликовања бољег света за њих.

ЕУ је глобални лидер у области родне равноправности. Захваљујући снажном законодавству и судској пракси о једнаком третману¹⁶, напорима да се родна¹⁷ димензија интегрише у различита подручја политике и законима за решавање одређених неједнакости, ЕУ је у последњим деценијама постигла значајан напредак али он још увек није потпун па је отуда потребно дати нови импулс родној равноправности.

Родна равноправност има важно место у политикама ЕК. Штавише, направљене су важне промене у правилима и захтевима за учешће у програму Horizon Europe којих ће

¹² Joy Buolamwini, Timnit Gebru; Proceedings of the 1st Conference on Fairness, Accountability and Transparency, PMLR 81:77-91, 2018.

¹³ European Commission, White paper on Artificial Intelligence - A European approach to excellence and trust, COM(2020) 65 final:
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.

¹⁴ https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en.

¹⁵ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>

¹⁶ ЕУ је усвојила шест директива које се односе на равноправност жена и мушкараца на радном месту, у samozапосљавању, у приступу робама и услугама, у социјалном осигурању, током трудноће и материнства и на породичном одсуству и флексибилним радним аранжманима за родитеље и старатеље. Заједно су постепено поставили правне стандарде широм Европе обезбеђујући широку заштиту од дискриминације.

¹⁷ „Род“ означава друштвено конструисане улоге, понашања, активности и атрибуте које дато друштво сматра одговарајућим за жене и мушкарце (видети члан 3ц Конвенције Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици).

организације морати да се придржавају, односно да се прилагоде у наредној 2022. години. Једна од тих промена је да ће се од корисника (јавних организација, истраживачких организација и високошколских установа из држава чланица ЕУ и придружених земаља) новог Оквирног програма захтевати да имају План родне равноправности¹⁸. Три циља која су постављена још 2012. године у комуникацијском оквиру Европског истраживачког простора¹⁹ остају иста и биће ојачана уједињенијим приступом:

- родна равноправност у научним каријерама;
- родна равнотежа у одлучивању;
- интеграција родне димензије у садржај истраживања и иновација.

План за родну равноправност дефинише оквир Универзитета на пољу родне равноправности и поставља циљеве политике и кључне акције за период 2021-2025²⁰. Циљ је постизање родно равноправног универзитета у коме су родно засновано насиље, полна дискриминација и структурна неједнакост жена и мушкараца ствар прошлости, односно у коме су жене и мушкарци у свој својој различитости једнаки, где су слободни да следе изабрани животни пут, где имају једнаке могућности за напредак и где могу равноправно да учествују у раду универзитета.

3. ОПРЕДЕЉЕЊЕ УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ

Своју посвећеност принципима родне равноправности Универзитет јасно исказује кроз своја опредељења у оквиру Мисије и Визије Универзитета у делу који се односи на родну равноправност.

МИСИЈА УНИВЕРЗИТЕТА:

- Остваривање стратешког циља укључивања у јединствени европски образовни и истраживачки простор у складу са највишим стандардима квалитета образовног, научноистраживачког и стручног рада.
- Стварање и одржавање амбијента једнаких могућности и културе равноправности и инклузивности током студирања и рада.
- Посвећеност родној равноправности како би својим студентима, академском, административном и помоћном особљу стварао родно одговорно организационо окружење кроз интеграцију рода у функције Универзитета, а у циљу постизања родне равноправности и оснаживање особа женског пола.

ВИЗИЈА УНИВЕРЗИТЕТА:

¹⁸ Gender Equality Plan (GEP)

¹⁹ ERA Framework Communication published: A Reinforced European Research Area (ERA) Partnership for Excellence and Growth (<https://wbc-inco.net/object/news/10564.html>)

²⁰ A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025

- Друштвено одговоран универзитет који примењује академске принципе и вредности у реализацији својих основних функција образовања и истраживања.
- Универзитет са израженом социјалном и недискриминаторном димензијом односа према студентима и академском особљу.
- Модеран и препознатљив родно осетљив универзитет на којем се остварује суштинска родна равноправност.

4. ОСНОВНА НАЧЕЛА

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада универзитета, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

Гарантовање једнаких могућности за жене и мушкарце је једно од најважнијих питања за организациони и правни оквир Универзитета, при чему су принципи успостављања родне равноправности базирани на главним националним правним и стратешким документима (наведени у поглављу 1.).

Дефинисањем принципа којима се у образовање и истраживање, односно деловање и рад универзитета у целини уводи тзв. култура једнаких могућности, за све студенте, академско, административно и помоћно особље Универзитет обезбеђује да жене и мушкарци имају једнака права и могућности развоја и рада на Универзитету. На тај начин Универзитет исказује јасну одређеност да подржава промоцију и примену истинске равноправности жена и мушкараца кроз следеће принципе:

- Интереси оба пола морају бити оптимално испуњени на свим нивоима и у свим функцијама. Ово такође укључује дужно разматрање свих специфичних родних интереса у свим радним контекстима;
- Универзитет има за циљ постизање уравнотежене заступљености жена и мушкараца на свим нивоима и свим функцијама. Ако је у условима једнаких квалификација један пол изразито недовољно заступљен у датом контексту, препоручује се давање предности кандидатима мање заступљеног пола.;
- Нико не може трпети негативне последице због свог пола, родног идентитета или родне транзиције;
- Достојанство и интегритет сваког појединца морају се поштовати. Сексуално узнемиравање и сексистичко понашање кршење су људског достојанства.;
- На Универзитету, писани и говорни језик треба да изражава једнак третман жена и мушкараца уз обезбеђење прецизности и јасноће.

5. ПРОМОВИСАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Унапређење родне равноправности и побољшан положај жена и мушкараца у Србији препознати су као један од приоритета Владе Републике Србије. При томе, политике родне равноправности треба да постану саставни део редовних активности свих државних органа и институција на свим нивоима, чиме ће се родна равноправност успоставити као нужан принцип у процесу редовног планирања јавних политика и њиховог буџетирања. Промоција родне равноправности је, такође, задатак државе у свим активностима њених институција, укључујући и државне универзитете. Родна равноправност која је кључна вредност ЕУ, основно право и кључни принцип Европског стуба социјалних права²¹ постаје тако битан услов за иновативну, конкурентну и успешну европску али и националну економију. У послу, политици и друштву у целини, можемо достићи свој пуни потенцијал само ако искористимо сав свој таленат и различитост.

6. ПЛАНИРАНЕ АКТИВНОСТИ

Основна претпоставка за учествовање у решавању проблема родне неравноправности је да су студенти и особље Универзитета информисани о родној равноправности како би изградили заједничке вредности и начин размишљања о овом проблему као темељној вредности Универзитета. На тај начин се, у складу са радним обавезама и активностима, успоставља ниво личне одговорности у спровођењу принципа родне равноправности. При томе, највећу одговорност имају они на највишим, управљачким позицијама у организационој или институционалној хијерархији.

У општем случају, акциони планови за постизање родне равноправности могу бити интегрални део постојећих или нових стратегија ради операционализације дугорочно постављених стратешких и програмских циљева у конкретне активности које су временски и просторно одређене, са јасном поделом одговорности и начинима реализације, са препорученим показатељима/индикаторима напретка и, коначно, са планираним или очекиваним буџетским или институционалним финансијским средствима.

Планови за постизање родне равноправности представљају тзв. “мапу пута“ за спровођење, надзор и вредновање стратегије и политике родне равноправности. У случају да је родна равноправност покривена правним и институционалним оквирима, за примену мапе пута једнако важно постаје и поседовање знања и капацитета институције да се планиране активности реализују.

У том смислу, све планиране активности за постизање и обезбеђење родне равноправности биће усмерене ка конкретизовању родне равноправности и промени родно неутралних пракси и политика, односно родних неједнакости на нивоу друштвених пракси и наратива. Крајњи циљ је спровођење родно трансформативних институционалних и друштвених пракси (трансформација родних односа моћи унутар институције или организације) које ће допринети бољем положају жена и мушкараца и родној равноправности на Универзитету и факултетима у његовом саставу.

²¹ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf.

Питању родне равноправности треба приступати обазриво јер ултимативно (по сваку цену) кориговање родне структуре није неопходно а ни прихватљиво. Посебна пажња биће посвећена идентификацији феномена „стакленог плафона”²² који може бити присутан у напредовању, како у научним и наставничким звањима, тако и у органима управљања.

Треба нагласити да ЕУ у оквиру својих међународних активности ради на увођењу родне перспективе кроз развојну помоћ и програме како у земљама приступницама ЕУ, тако и у земљама из других региона и континента. У том смислу, ЕУ је развила већ трећи акциони план за родну равноправност²³.

6.1. Дигитализација управљања људским ресурсима

Мере за кориговање неравномерне заступљености жена, односно мушкараца могу се доносити само ако постоје квалитетни и поуздани подаци о родној компоненти студената, наставног и истраживачког, односно ненаставног особља на Универзитету. У том смислу, за процену стања родне равноправности на Универзитету прошириће се постојећи јединствен информациони систем са новим карактеристикама као што су, на пример, праћење академске каријере на основу родне припадности или праћење родне припадности у органима управе и органима одлучивања на Универзитету. На тај начин се Универзитет дефинитивно опредељује за вођење разумне, прихватљиве и усклађене (за постојећу кадровску структуру и организацију образовног процеса) политике у циљу интегрисања родне равноправности у све области деловања институција система.

Посебна пажња ће бити посвећена доследној употреби родно осетљивог језика (ажурирање, на пример, *Листе стручних, академских и научних звања на српском језику*, сагласно прописима које доноси ресорно Министарство и Национални савет за високо образовање) али и прикупљању и евидентирању родно разврстаних података.

Начин остварења

Иновирањем (и проширењем) постојећих информационих подсистема родно осетљивим подацима студената, наставног и истраживачког особља, односно ненаставног особља Универзитета. Тиме ће се створити услови за унапређење родно осетљиве евиденције и статистике, посебно ако се приступи увођењу Индекса родне равноправности²⁴. Такав подсистем ће бити потпуно функционалан када се интегрише са постојећим подсистемима (на пример, информациони подсистем за управљање људским ресурсима, подсистеми о академским квалификацијама и референцама, о напредовању у органима управе итд.).

²² Под изразом „стаклени плафон” подразумевају се невидљиве препреке које спречавају појединце да достигну високе, руководеће позиције у образовању, у јавном и политичком животу. Стаклени плафон је најчешће резултат неравноправности жена и мушкараца и укорениених стереотипа о мушким и женским улогама у друштву, сегрегацији занимања по полу, потешкоће жена у усклађивању пословних и приватних обавеза итд.)

²³ Gender Action Plan III: towards a gender-equal world
(https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/89112/gender-action-plan-iii-towards-gender-equal-world_en)

²⁴ Индекс родне равноправности ће бити направљен по узору на Европски индекс родне равноправности.

Очекивани резултати

- Ефикаснија и транспаретнија процена родне равноправности.
- Лакше праћење академске каријере на основу родне припадности.
- Лакше праћење статистичких података родне припадности у органима управе и органима одлучивања на Универзитету.
- Лакше доношење корективних мера када је нарушена родна структура у неким сегментима образовног процеса, рада и управљања.

Носиоци

Универзитет, ЈУНИС

Временски оквир

До краја 2022. године

6.2. Анализа стања родне равноправности

Анализа стања (или ситуациона анализа) родне равноправности важан је корак у процесу институционалне трансформације ка родно осетљивом Универзитету.

Начин остварења

- Проценом родне равноправности кроз неопходну аналитику и статистику запослених, као и проценом стања организационе културе, људских односа, механизма управљања и друго.
- Идентификовањем врсте родне неравноправности (на пример, разлике у родним улогама, активностима, потребама, могућностима и правима жена и мушкараца).

Очекивани резултати

- Идентификовање тзв. родних образаца и норми унутар хијерархијске структуре и управљања људским ресурсима (подаци о родној структури чланова/чланица органа управљања Универзитета, стручних органа Универзитета, научно-стручних и уметничко-стручног већа итд.).
- Процена тренутног стања родне равноправности ради откривања евентуалних трендова промене родног стања.
- Континуирано обезбеђење родне равноправности.

Носиоци

Универзитет, факултети

Временски оквир

Стална активност

6.3. Обезбеђење и одрживост родне равноправности

Посебна пажња се усмерава на постизање/обезбеђење родне равноправности на институционалном или организационом нивоу. У том смислу, у оквиру институционалних стратегија потребно је усвојити институционалне праксе које стварају претпоставке за постизање родне равноправности. Неопходан услов за овакве институционалне трансформације је, свакако, развијање и продубљивање разумевања, односно континуална промоција родне равноправности на институционалном нивоу.

Начин остварења

- Снимање постојећег стања у домену родне равноправности и идентификација препрека које могу бити одговорне за неки облик родне неравноправности.
- Укључивање родне перспективе у све образовне и истраживачке програме, као и остале институционалне активности Универзитета.
- Усвајање институционалне праксе која ствара претпоставке за постизање родне равноправности.

Услов за ефикасно спровођење тих активности је, између осталог, повећање ресурса за родну равноправност (финансијска подршка, обуке, сервиси различитих профила и намене итд.).

Очекивани резултати

- Универзитет који континуирано унапређује родну равноправност на институционалном нивоу.
- Родно одговоран и трансформативан, односно ефикаснији и успешнији Универзитет.
- Универзитет који подршку запосленима даје кроз родно сензитивне политике људских ресурса.

Носиоци

Универзитет, факултети

Временски оквир

Стална активност

6.4. Интернационализација принципа родне равноправности

С обзиром на очекиване, изузетно позитивне ефекте постизања родне равноправности, Универзитет ће значајне активности усмерити на интернационализацију овог принципа у смислу преузимања добре праксе партнерских, високошколских институција из земље и иностранства. У склопу овога, биће организовани семинари и радионице за академску јавност Универзитета на којима ће се афирмативно говорити о ширем и далекосежном значају оваквог вида интернационализације размене примера добре праксе, посебно као део тежње Универзитета да у пуном смислу те речи постане део европског образовног и истраживачког простора, у оквиру отворене академске заједнице. На тај начин се у ширем контексту стварају и претпоставке за интензивирање размене студената, наставника и сарадника, односно ненаставног особља.

Начин остварења

- Организовањем домаћих и међународних округлих столова са тематиком родне равноправности у области високог образовања.
- Интензивирањем међународне сарадње са ширим импликацијама у оквиру заједничких студијских програма на свим нивоима студија.
- Унапређењем регулативе и квалитативних и квантитативних индикатора (као што су на пример структурни индикатори, индикатори процеса, индикатори исхода) за оцену родне равноправности.
- Повећањем интереса факултета да кроз рад на међународним пројектима паралелно раде на унапређењу и обезбеђењу родне равноправности.

- Развојем и применом транспарентне платформе за праћење и спољашње оцењивање напредовања у примени принципа родне равноправности.

Очекивани резултати

За Универзитет као академску заједницу која пружа висока знања и одговарајуће компетенције својим студентима, наставницима и сарадницима, успостављањем пуне родне равноправности остварује се повећани квалитет високог образовања и боља интеграција и функционисање образовања, истраживања и иновација унутар глобалног друштва и научне заједнице.

Носиоци

Универзитет

Временски оквир

Стална активност

7. СПРОВОЂЕЊЕ ПЛАНА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Спровођење овог Плана биће засновано на дефинисању мера за остваривање родне равноправности. *Комисија за спровођење Плана* коју ће именовати Сенат Универзитета ће радити на побољшању родне равноправности систематским укључивањем родне димензије у све фазе креирања политике у свим областима деловања и рада Универзитета.

7.1 Субјекти обезбеђења родне равноправности

Основни субјект за праћење и обезбеђење родне равноправности биће *Тело за родну равноправност* коју ће именовати Сенат Универзитета. За његов рад биће потребно усвојити нови свеобухватни правни оквир са сетом превентивних и реактивних мера.

7.2 Мере за имплементацију Плана

Подаци релевантни за постизање једнаких могућности редовно ће бити прикупљани, повезивани са елементима и механизмима управљања Универзитета и анализирани у циљу праћења напретка, као и обезбеђења основе за даље мере. Комисија за родну равноправност и Канцеларија за родну равноправност и разноликост оствариваће делимично или потпуно функцију саветовања особља и студената о свим питањима родне политике.

Универзитет ће успоставити систем за периодично праћење реализације Плана за родну равноправност и размену добрих пракси. На основу годишњег извештаја реализације Плана Универзитет ће преиспитивати услове и механизаме за стварање претпоставки за унапређење/иновирање постојећег Плана.

План ће бити укључен у постојећу институционалну политику, регулативу и праксу на свим нивоима образовања и рада Универзитета. У циљу његове пуне имплементације неопходно је изменити и допунити одговарајућа општа акта Универзитета. Ради ефикасног планирања, реализације и праћења примене политике родне равноправности потребно је такође:

- утврдити надлежност постојећих органа Универзитета којима је родна равноправност из делокруга рада;
- конституисати, ако је потребно, нове органе и тела за праћење и развој принципа родне равноправности уз јасно дефинисање њиховог делокруга рада, надлежности, овлашћења и начина рада.

Универзитет ће бити у обавези да по потреби изврши хармонизацију постојећих стратегија²⁵ у домену примене принципа родне равноправности, а у циљу отклањања препрека/недоследности за спровођење политике родне равноправности у целини.

Имплементација Плана започеће након усвајања одговарајућих аката и конституисања одговарајућих органа и тела. Током имплементације биће предузете следеће активности:

- Дефинисање и имплементација система институционалне подршке студентима, академском, административном и помоћном особљу за остваривање родне равноправности;
- Имплементација система за континуирано и систематско праћење, обезбеђивање и унапређење услова и механизма за примену политике родне равноправности;
- Обезбеђивање уравнотежене академске, али и других видова родне равноправности;
- Обезбеђивање побољшаног системског информисања о принципима родне равноправности и примерима добре праксе.

7.3 Промовисање Плана

Полазећи од традиције отворености према непосредном окружењу али и према свету, угледа који ужива и сопствених научних и стручних потенцијала, Универзитет наставља са активностима на афирмацији и интеграцији политике родне равноправности за студенте, академско, административно и помоћно особље Универзитета и факултета у његовом саставу.

Универзитет ће посебно радити на реализацији програма подизања нивоа знања о значају родне равноправности, промовисању концепта и унапређења политике једнаких могућности на свим нивоима и у свим фазама друштвеног живота.

Универзитет је у обавези да усвојени План за родну равноправност објави и промовише на самом Универзитету и факултетима у његовом саставу, односно у научној и стручној јавности.

Универзитет је обавезан да објављује информације из претходног става у виду публикације у штампаном или у електронском облику, као и на интернет страницама Универзитета.

Промоција плана нужно захтева повећање видљивости промотивних активности, али истовремено намеће и захтев за повећањем одговорности за процес постизања родне равноправности унутар институције, односно на различитим нивоима управљања.

7.4 Унапређење Плана

Учешћем у Еразмус+ програмима Универзитет промовише модернизацију својих образовних методологија и садржаја, али и План и принципе политике родне

²⁵ Стратегија обезбеђења квалитета, Стратегија развоја људских ресурса за истраживаче (HRS4R) у складу са принципима европске повеље за истраживаче и кодекса за послодавце, Стратегија континуиране обуке истраживача, Стратегија интернационализације Универзитета у Нишу до 2027. године, Стратегија академске мобилности итд.

равноправности, због чега постаје привлачнији за стране студенте и академско особље. Да би одговорио таквим изазовима Универзитет мора континуирано да унапређује институционални План за родну равноправност и доноси позитивне промене у прописима, организацији и реализацији политике родне равноправности.

Институционалне промене у том смислу нужно подразумевају повећање капацитета и знања свих студената и запослених о родној равноправности. Иако се то најбоље може остварити кроз родно осетљиво формално образовање, за потребе Универзитета је прихватљивија опција кроз развијање знања и видљивости академских резултата у области студија рода, као и кроз повећани ниво свести студената и запослених о значају родне равноправности али и о међународним стандардима родне равноправности и постојећим правним оквиром.

План је у сагласности са стратешким опредељењем Универзитета као и примерима добре праксе ЕУ у области родне равноправности. Као такав, он ће бити истакнут и у програму научноистраживачког рада на Универзитету.

Посебан акценат биће дат успостављању функционалних механизма за родну равноправност на свим нивоима, односно кроз укључивање родне перспективе у сва стратешка документа.

Оцена родне равноправности ће се спроводити и кроз периодично самовредновање Универзитета и факултета у његовом саставу (од 2022. године надаље). У складу са исходима самовредновања, Универзитет ће радити на унапређивању овог Плана и, ако је потребно, на доношењу новог Плана.

По правилу, самовредновање ће бити реализовано на два нивоа процене:

- ограничено (по обиму) самовредновање на нивоу Универзитета, односно за потребе управљања Универзитетом;
- детаљно самовредновање на нивоу факултета у саставу Универзитета.

Свим овим активностима обезбедиће се завидан ниво родне равноправности на Универзитету.

На основу члана 63. Закона о високом образовању („Службени гласник РС“ број 88/2017, 27/18-др. закон, 73/2018, 67/2019, 6/20-др. закон, 11/21-аут. тумачење, 67/21 и 67/21-др. закон), члана 17. Статута Универзитета у Нишу („Гласник Универзитета у Нишу“, број 8/17, 6/18, 7/18, 2/19, 3/19, 4/19 и 3/21), Савет Универзитета у Нишу, на седници одржаној 22.12.2021. године, донео је следећу

**ОДЛУКУ
О ДОНОШЕЊУ ПЛАНА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ
УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ ДО 2025. ГОДИНЕ**

Члан 1.

Доноси се План за родну равноправност Универзитета у Нишу до 2025. године.

Члан 2.

Саставни део ове одлуке је План за родну равноправност Универзитета у Нишу до 2025. године.

Члан 3.

Ова Одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Гласнику Универзитета у Нишу“.

Члан 4.

Ову Одлуку објавити у „Гласнику Универзитета у Нишу“, на интернет страни Универзитета у Нишу и доставити Сектору за правне и опште послове и архиви Универзитета у Нишу.

СУ број: 1/00-02-009/21-006
У Нишу, 22.12.2021. године

**ПРЕДСЕДНИК
САВЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ**



Проф. др Душан Трајковић