

Универзитет у Београду – Електротехнички факултет

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ЕЛЕКТРОТЕХНИЧКИ ФАКУЛТЕТ

Број 884/5

04 -07- 2022

20 год.

БЕОГРАД

ПЛАН ЗА ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Београд 2022.

1. Увод

Универзитет у Београду – Електротехнички факултет (у даљем тексту Факултет) је најстарија и највише рангирана високошколска институција у Републици Србији из области електротехнике и рачунарства. Факултет има око 280 запослених. Настава на Факултету се одвија у оквиру два студијска програма на основним студијама, мастер академским студијама и докторским студијама. Факултет годишње упише око 1000 студената на свим нивоима студија, укупно. Све активности на Факултету спроводе се у складу са правним актима Републике Србије, актима Универзитета у Београду и интерним актима Факултета.

Сви студијски програму Факултета акредитовани су од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије и подлежу периодичној контроли Националног тела за акредитацију и обезбеђивање квалитета у високом образовању Републике Србије.

Циљеви Факултета су:

(1) образовање студената на највишем нивоу из области електротехнике и рачунарства, уз подстицање студентске креативности, одговорности, истраживачких интересовања и тимског рада,

(2) обезбеђивање изузетно стручних инжењера који су способни: за стварање иновативних решења, за подизање продуктивности и за повећање тржишне конкурентности привредних субјеката и научно-истраживачких установа, како у Републици Србији, тако и у целом свету и

(3) обезбеђивање непрекидног доприноса просвети, науци и технолошком развоју Републике Србије.

Визија Факултета је да буде водећа високошколска институција из области електротехнике и рачунарства у југоисточној Европи. Факултет је посвећен остваривању највиших стандарда у наставним и научним активностима, како у погледу ефикасности, тако и у погледу етичности.

2. Посвећеност родној равноправности

Једнакост права и обавеза свих чланова Факултета представља једно од темељних начела функционисања Факултета, а родна равноправност представља саставни део овог начела.

Овај документ представља план за постизање родне равноправности на Универзитету у Београду – Електротехничком факултету, направљен у складу са националним правним оквиром и препорукама *Horizon Europe Guidance on Equality Plan*, European Commission, EU

Сви термини којима су у овом документу означени положаји, професије, односно занимања и звања, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни мушки и женски род лица на која се односе.

2.1. Национални правни оквир

Правни акти који се делом или у целини односе на родну равноправност, а који постоје у националној регулативи које Универзитет у Београду – Електротехнички факултет примењује у оквиру свог рада и пословања, су следећи:

- Устав Републике Србије (2006),
- Закон о забрани дискриминације (2009),
- Закон о равноправности полова (2009),
- Закон о заштитнику грађана (2021),
- Закон о родној равноправности (2021) и
- Национална стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године.

Поред тога, Универзитет у Београду – Електротехнички факултет заснива своје активности и на "Стратегији научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021. до 2025. године – Моћ знања", усвојену од стране Владе Републике Србије. Ова стратегија истовремено представља националну мапу пута Републике Србије за интеграцију у европски истраживачки простор. Та стратегија експлицитно укључује свих шест главних постулата Европског истраживачког простора, од којих се четврти постулат односи на родну равноправност укључујући и руководеће позиције, као и развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама у које спада и Универзитет у Београду – Електротехнички факултет.

Посебно, Факултет има Повереника за родну равноправност који делује у складу са важећим законима и Правилником о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Универзитету у Београду (2021).

Поред националног правног оквира, за промовисање родне равноправности Универзитет у Београду – Електротехнички факултет спроводи своје активности имајући у виду и међународна документа којима је регулисана област високог образовања. Универзитет у Београду је 2017. године усвојио Европску повељу за истраживаче и Кодекс понашања за запошљавање истраживача, декларишући своју посвећеност принципима прокламованим у овим документима. Универзитет у Београду – Електротехнички факултет 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).

2.2. Европски правни оквир

Поред претходно наведеног, Универзитет у Београду – Електротехнички факултет је посвећен спровођењу родне равноправности и у складу са следећом регулативом Европске Уније, а која је наведена на енглеском језику:

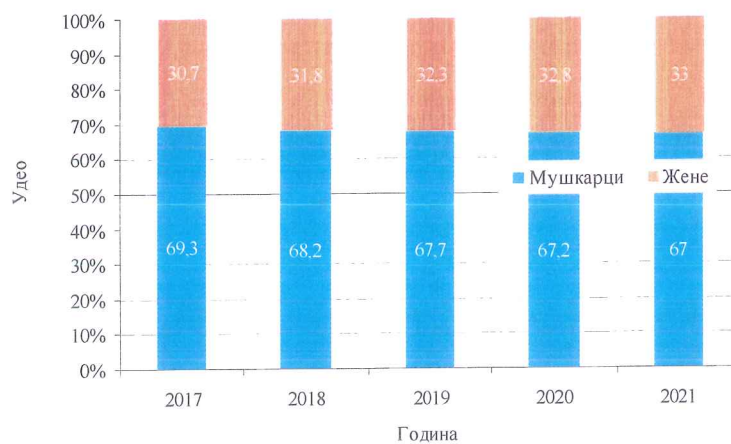
- Article 157 of Treaty on the Functioning of the European Union
- Articles 21 and 23 of Chapter of Fundamental Rights of the EU
- Directive 2019/1158 – work-life balance for parents and care
- Directive 2010/18/EU – implementing the revised Framework Agreement on parental leave,
- Directive 2010/41/EU – application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing,
- Directive 2006/54/EC – equal opportunities,
- Directive 2000/78/EC – equal treatment
- Directive 2000/43/EC – implementing equal treatment irrespective of racial or ethnic origin
- Directive 96/34/EC on the framework agreement on parental leave
- Directive 92/85/EEC – pregnant workers and

- Directive 79/7/EEC on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security.

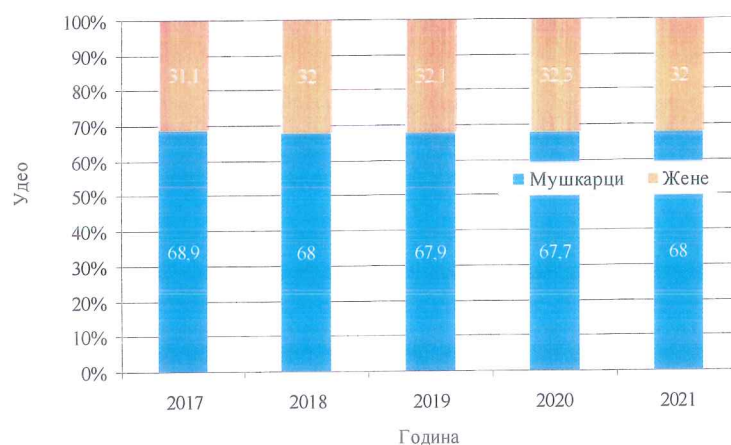
3. Текуће стање на Универзитету у Београду – Електротехничком факултету

Ради сагледавања текућег стања урађена је анализа родне заступљености на Факултету у последњих пет година. Ова анализа укључује све студенте и све запослене на Факултету и добијена је из информационог система Факултета.

На слици 1 приказан је удео жена и мушкараца у оквиру свих активних студената. Ови подаци илуструју генерално интересовање популације ђака средњих школа за студије електротехнике и рачунарства. На сликама 2, 3 и 4 приказан је удео жена и мушкараца у оквиру појединачних нивоа студија: основних, мастер и докторских, редом. Подаци приказани на сликама 2, 3 и 4 показују да је родна заступљеност практично иста на свим нивоима студија, уколико се посматрају средње вредности у приказаном периоду.



Слика 1. Сви активни студенти.



Слика 2. Студенти основних академских студија.

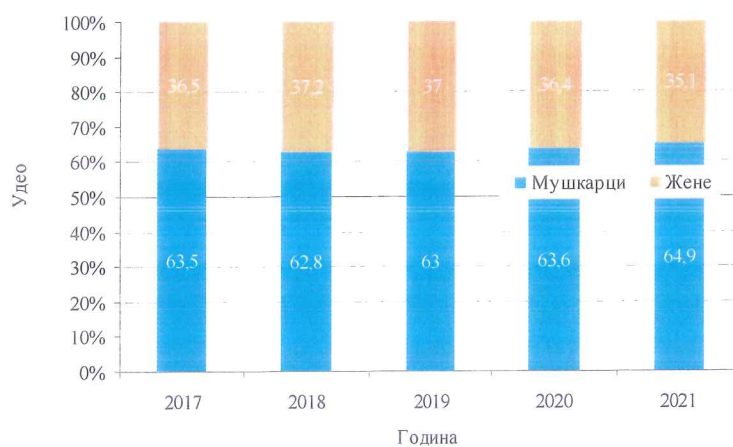


Слика 3. Студенти мастер академских студија.



Слика 4. Студенти докторских академских студија.

На слици 5 приказан је удео жена и мушкараца међу свим запосленима на Факултету, док су на сликама 6 и 7 приказани одвојено подаци о наставном и ненаставном особљу.



Слика 5. Сви запослени.



Слика 6. Наставно особље.

Однос жена и мушкараца међу наставним особљем практично одговара истом односу међу студентима при упису. Код ненаставног особља, однос жена и мушкараца је нешто виши у односу на наставно особље и ближи је равномерној расподели.



Слика 7. Ненаставно особље.

У постојећим структурама управљања и одлучивања које обухватају Декана, продекане, чланове Савета из реда запослених на Факултету, председнике комисија и руководиоце организационих јединица, жене чине 22 %, док мушкарци чине 78 % чланова.

4. Циљеви, акције, одговорности и квантитативни показатељи успешности

На основу анализе текућег стања на Факултету, донета је стратегија са циљем постизања родне равноправности у пет кључних области: (1) организациона култура и равнотежа између пословног и приватног живота, (2) структуре управљања и доношења одлука, (3) запошљавање, процедуре избора и напредовање у каријери, (4) заступљеност у наставним и научним активностима и (5) мере против насиља на родној основи и сексуално узнемиравање.

Овим планом за постизање родне равноправности дефинисани су циљеви, акције и квантитативни показатељи успешности засновани на идентификованим приоритетима, а који омогућавају ефективну и одрживу имплементацију имајући у виду доступне људске ресурсе (повереник о родној равноправности, руководство, рачунски центар и Кадровска комисија) као и додатна материјална средства и експертизу који су обезбеђени кроз пројекат Европске комисије из програма Horizon 2020, MINDtheGEPs. Кроз своје акције и пословање Факултет спроводи и родно-одговорно буџетирање.

Спровођење овог плана је у надлежности повереника за родну равноправност и руководства Факултета.

План за постизање родне равноправности је саставни део плана рада Факултета и почиње да се примењује од датума усвајања и постављања на јавну интернет страницу Факултета.

Повереник за родну равноправност подноси руководству Факултета, једном годишње, извештај о реализацији Плана за постизање родне равноправности, као и предлоге за унапређење и усклађивање плана са важећим правним актима.

4.1. Организациона култура и равнотежа између пословног и приватног живота

Циљеви:	Краткорочни 1. Успостављање процедура за спровођење овог Плана од стране повереника за родну равноправност. 2. Подизање свести на Факултету о Плану за постизање родне равноправности. 3. Разматрање увођења флексибилних модела извршавања посла у специфичним случајевима, а у вези са родном равноправности. Средњорочни 1. Праћење и извештавање, и по потреби усклађивање рада свих тела Факултета у складу са овим Планом. 2. Континуирано обезбеђивање родне равноправности у организационој култури. 3. Унапређење равнотеже између пословног и приватног живота запослених на Факултету. Дугорочни 1. Обезбеђивање родне равноправности на Факултету. 2. Обезбеђивање здраве равнотеже између пословног и приватног живота свих запослених на Факултету.
Акције:	• Обучавање повереника за родну равноправност за спровођење и извештавање у складу са овим Планом. • Континуирано прибављање података од значаја за спровођење овог Плана. • Организовање обуке на годишњем нивоу о родној равноправности. • Покретање дискусије са циљем унапређења Правилника о раду ради увођења флексибилних модела рада.

Одговорности:	• Повереник за родну равноправност и руководство Факултета. • Подаци од значаја се прикупљају аутоматски у сарадњи са Рачунским центром Факултета. • Организација обуке се спроводи уз помоћ руководства факултета, волонтера из свих редова запослених и експерата.
Квантитативни показатељи успешности:	Краткорочни 1. Успостављена процедура за извештавање на основу Плана и спроведена обука Повереника за родну равноправност (новембар 2022.) 2. Спроведена прва обука запослених о родној равноправности (децембар 2023.) 3. Одржан иницијални састанак ради разматрања могућности увођења флексибилног радног времена (децембар 2023.) Средњорочни 1. Три године за редом спроведена процедура за извештавање на основу Плана (децембар 2025.) 2. Одржане три обуке о родној равноправности (децембар 2025.) 3. Донети закључци о могућности увођења флексибилног радног времена (децембар 2025.) Дугорочни 1. Континуирано прикупљање података и извештавање о родној равноправности. 2. Повећано задовољство запослених у погледу организационе културе и родне равноправности. 3. Побољшано мишљење запослених у погледу равнотеже између пословног и приватног живота запослених.

4.2. Структуре управљања и доношења одлука

Циљеви:	Краткорочни 1. Праћење и извештавање података о родној заступљености у свим органима управљања и одлучивања на Факултету. 2. Доношење предлога за промене ради остваривања равноправне родне заступљеност у органима управљања и одлучивања. Средњорочни 1. Промовисање равноправне родне заступљености у свим органима управљања и одлучивања. Дугорочни 1. Обезбеђивање равноправне родне заступљености у свим органима управљања и одлучивања.
Акције:	• Прикупљање података о родној заступљености у свим органима управљања и одлучивања. • Успостављање дискусије о родној заступљености при формирању органа управљања и одлучивања.

Одговорности:	Повереник за родну равноправност, руководство и Рачунски центар.
Квантитативни показатељи успешности:	Краткорочни 1. Поднет први извештај у складу са Планом (децембар 2022.) 2. Одржан састанак руководства на којем је разматрана родна заступљеност у свим органима управљања и одлучивања (фебруар 2023.) Средњорочни 1. Разматрање предлога за равноправну родну заступљеност у свим органима управљања и одлучивања (децембар 2025.) Дугорочни 1. Равноправност родне заступљености у свим органима управљања и одлучивања и родне заступљености у колективу.

4.3. Запошљавање, процедуре избора и напредовање у каријери

Циљеви:	Краткорочни 1. Прикупљање података о родној заступљености при запошљавању и напредовању у каријери за потребе Кадровске комисије. 2. Разматрање прикупљених података о родној заступљености при запошљавању и напредовању у каријери на тематском састанку одговорних лица. Средњорочни 1. Промовисање родне равноправности при запошљавању и напредовању у каријери. Дугорочни 1. Обезбеђивање родне равноправности при запошљавању и напредовању у каријери.
Акције:	- Прикупљање података о родној заступљености у свим корацима академске каријере. - Обрада и анализа података о родној заступљености у свим корацима академске каријере.
Одговорности:	Повереник за родну равноправност, руководство, Кадровска комисија и Рачунски центар.
Квантитативни показатељи успешности:	Краткорочни 1. Одржана прва обука о родној равноправности (децембар 2023.) 2. Достављен први извештај (децембар 2022.) Средњорочни 1. Три године за редом разматрана родна равноправност на седницама Кадровске комисије (децембар 2025.) Дугорочни 1. Број жена у свим академским телима је повећан за 3-5 %.

4.4. Заступљеност у наставним и научним активностима

Циљеви:	Краткорочни 1. Прикупљање података о родној заступљености у (1) научним публикацијама, (2) пројектима и (3) настави. 2. Упознавање наставника и истраживача о родној заступљености у наставним и научним активностима. Средњорочни 1. Промовисање равномерне родне заступљености у научним и наставним групама. 2. Повећање броја жена које учествују у комисијама за докторске дисертације. Дугорочни 1. Обезбеђивање равномерне родне заступљености у наставним и научним активностима. 2. Повећање броја жена на студијама за дисциплине у којима не постоји равномерна родна заступљеност.
Акције:	• Прикупљање података о родној заступљености у наставним и научним активностима. • Обрада и анализа података о родној заступљености у наставним и научним активностима. • У оквиру обуке о родној равноправности укључити део који се односи на родну заступљеност у наставним и научним активностима. • У оквиру промотивних активности Факултета додатно промовисати родну равноправност у наставним и научним активностима.
Одговорности:	• Повереник за родну равноправност, руководство, Комисије за све нивое студија и Рачунски центар факултета.
Квантитативни показатељи успешности:	Краткорочни 1. Достављање првог извештаја (децембар 2022.) 2. Одржавање прве обуке о родној равноправности (децембар 2023.) Средњорочни 1. Унапређивање родне заступљености у научним и наставним групама (децембар 2025.) 2. Формулисање предлога за повећање броја жена у комисијама за докторске дисертације (децембар 2025.) Дугорочни 1. Повећање броја жена у научним и наставним групама за 3-5 %.

4.5. Мере против насиља на родној основи и сексуалног узнемиравања

Циљеви:	Краткорочни 1. Наставак примене Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања. 2. Упознавање руководства и свих запослених о важећем Правилнику о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Универзитету у Београду. Средњорочни 1. Јачање механизма за примену Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања. 2. Праћење података о примени Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања. Дугорочни 1. Континуирана превенција кршења Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања.
Акције:	• Прикупљање података о броју случајева кршења Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања. • Организовање обуке о примени Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања.
Одговорности:	• Повереник за родну равноправност и руководство.
Квантитативни показатељи успешности:	Краткорочни 1. Одржавање прве радионице (2023.) 2. Постављање Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на јавну интернет страницу и обавештавање свих запослених о томе (јул 2022.) Средњорочни 1. Три спроведене годишње анализе података о примени Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања (2025.)

Београд 30. јун 2022. године



ПРЕДСЕДНИК САВЕТА

проф. др Александар Нешковић