

План Универзитета у Београду за постизање родне равноправности

1. Контекст

Универзитет у Београду је свеобухватан, научно-истраживачки универзитет посвећен академској изврсности. Мисија Универзитета у Београду је да обезбеди врхунско образовање и изузетно знање свим својим студентима и студенткињама, не само у смислу интелектуалног развоја, већ у смислу развоја њихових људских квалитета и етичких вредности, као и да стимулише истинску посвећеност која служи добробити целог друштва. Све универзитетске активности усмерене су ка потпуном развоју људске личности и унапређењу основних људских права и слобода.

Универзитет у Београду је водећа установа високог образовања у Републици Србији и региону Југоисточне Европе. Његова је тежња суочавање са изазовима модерног времена, уз истовремено задржавање вредности националне традиције и наслеђа у мултикултуралном друштву. Верујемо да, стварањем и одржавањем амбијента једнаких могућности и културе равноправности и инклузивности током студирања и рада, Универзитет у Београду може боље остварити свој стратешки циљ и испунити своју мисију.

У својој посвећености родној равноправности, Универзитет у Београду ослања се на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

- Устав Републике Србије (из 2006. године),
- Закон о забрани дискриминације (2009),
- Закон о равноправности полова (2009),
- Закон о Заштитнику грађана (2009),
- Национална стратегија за родну равноправност у периоду од 2016. до 2020. године,
- Национални акциони план за родну равноправност за период од 2016. до 2018. године,
- Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017–2020).

Поред тога, Универзитет у Београду заснива своје активности и на *Стратегији научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2016-2020. године – „Истраживање за иновације“*, усвојену 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 је у складу са свим релевантним системским националним законима и прописима о истраживању и високом образовању. Она садржи следећи циљ који се односи на родну равноправност: „Биће успостављена

родна и мањинска равноправност на свим нивоима одлучивања и имплементираће се родно буџетирање према Смерницама за родно буџетирање на националном нивоу у Републици Србији које је дала Управа за родну равноправност, при Министарству рада, запошљавања и социјалне политике" (Стратегија научног и технолошког развоја, 2016).

Поред националног правног оквира за промовисање родне равноправности, Универзитет у Београду ослања своје активности и на међународним документима 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 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 кључне документе Универзитета у Београду, као што су Статут, Кодекс професионалне етике и други важнији општи акти. Међутим, ово је први План за постизање родне равноправности усвојен на Универзитету у Београду. Главни циљ овог документа је покретање процеса развоја стратегије родне равноправности кроз изражавање посвећености Универзитета у Београду промовисању родне равноправности на свим нивоима, укључујући доследну примену начела, главних циљева и средишњих мера у овој области. Приоритетне области идентификоване у Плану представљају резултате прве анализе стања родне равноправности, процеса самовредновања спроведеног у периоду од септембра 2017. до марта 2018. године, у склопу пројекта "Заузимање рефлексивног приступа родној равноправности за институционалне трансформације" („Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation”) у оквиру програма Европске уније за истраживање и иновације *Хоризонт 2020*. Анализа је била фокусирана на три главне димензије родне равноправности на Универзитету у Београду: управљање људским ресурсима, доношење одлука и садржај студијских програма и истраживања.

2. Главни циљеве

Универзитет у Београду се обавезује да ће предузети неопходне активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања и то применом следећих мера:

- изграђивање институционалних капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, као и успостављање систематских процедура и информационих система за побољшање прикупљања података и решавање проблема недостатка података,
- јачања видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима,

- промовисање родне разноврсности унутар академских структура, са снажним нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима.

Након темељног процеса испитивања стања на плану родне равноправности, Универзитет у Београду је идентификовао две области у којима је најпре потребно да буду предузете следеће активности:

1. прикупљање и праћење података који се односе на све три наведене области,
2. подизање свести о родној равноправности и родним стереотипима, посебно у вези са заступљеношћу жена у управи и органима.

3. Мере и акције

Када је у питању управљање људским ресурсима, почетна процена у овој области показала је да још увек није установљен 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 препоручивања било каквих других мера, потребно је да буде успостављен стални систем за прикупљање података о трендовима када је у питању родни састав наставног и истраживачког особља.

Постоји значајан недостатак података који садрже родну компоненту када се ради о учешћу жена у управи и органима одлучивања Универзитета. Жене су недовољно заступљене у свим релевантним органима одлучивања, укључујући и оне научне области у којима је учешће жена традиционално доминантно. Решавање имплицитних предрасуда и стереотипа о женама на утицајним положајима идентификовано је као једна од мера неопходних за допринос већој заступљености жена. Поред тога, успостављање сталног система за прикупљање података о родном саставу органа одлучивања сматра се приоритетом у овом тренутку, пре него што се препоруче друге мере.

Анализа стања је показала да не постоји системски приступ увођењу родне перспективе у високошколске студијске програме и истраживачке садржаје. Уочен је недостатак систематичних свеобухватних података о студијским програмима и појединим предметима који се фокусирају на родне студије и/или родну равноправност. Успостављање базе података о свим таквим курсевима требало би да буде приоритет, као и развој одговарајућих индикатора, специфичних за контекст, за праћење стања родне равноправности у истраживачком садржају и наставним плановима и програмима високог образовања.

С обзиром на овакве главне закључке анализе стања и утврђене приоритете, мере и акције углавном ће се узајамно прожимати.

ЦИЉ	АКЦИЈА	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
ИЗГРАДЊА ИНСТИТУЦИОНАЛНИХ КАПАЦИТЕТА ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВАРАЈУЋИХ ПОДАТАКА, УСПОСТАВЉАЊЕ СИСТЕМАТИКСКИХ ПРОЦЕДУРА И ИНФОРМАЦИОНИХ СИСТЕМА ЗА ПОБОЉШАЊЕ ПРИКУПЉАЊА ПОДАТАКА И ПРЕМОШЋИВАЊА НЕДОСТАКА У ПОДАЦИМА	Успостављање система за праћење развоја академске каријере жена и мушкараца (подаци који садрже родну компоненту о просечној старости кандидата за избор у звање), као и истраживача	РЦУБ	Индикатори који садрже родну компоненту су редовно доступни	од јануара 2019; годишње ажурирање
	Успостављање рутинске процедуре за редовно и систематско прикупљање података о родном саставу Сената и Савета Универзитета у Београду	Ректорат	Индикатори који садрже родну компоненту су редовно доступни	октобар 2018, годишње
	Успостављање рутинске процедуре за редовно и систематско прикупљање података о родном саставу универзитетских тела за избор у звање	РЦУБ	Индикатори који садрже родну компоненту су редовно доступни	од јануара 2019.
	Прикупљање података о свим акредитованим студијским програмима и појединачним предметима о роду који се реализују на Универзитету у Београду	Ректорат	База података о свим студијским програмима и појединачним предметима о роду који се реализују на Универзитету у Београду је јавно доступна	од јануара 2019; годишње ажурирање
ЈАЧАЊЕ ВИДЉИВОСТИ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ПОДИЗАЊЕ СВЕСТИ О	Активности подизања свести о обавезама Универзитета у Београду на међународном и унутрашњем плану према примени мера за	Ректорат	Подигнута свест међу запосленима на Универзитету у Београду	2019. и 2020.

ЗНАЧАЈУ И ПРЕДНОСТИМА РОДНЕ РАВНОТЕЖЕ НА СВИМ НИВОИМА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ	унапређење родне равноправности		о значају и предностима родне равнотеже	
	Успостављање сталног тела за родну равноправност на нивоу Универзитета у Београду	Ректорат	Уведена позиција одбора за родну равноправност	2019.
ПРОМОВИСАЊЕ РОДНЕ РАЗНОВРСНОСТИ МЕЂУ СВИМ АКАДЕМСКИМ ОСОБЉЕМ СА СНАЖНИМ НАГЛАСКОМ НА УЧЕШЋЕ ЖЕНА У ОРГАНИМА ОДЛУЧИВАЊА И ПРОЦЕСИМА ДОНОШЕЊА ОДЛУКА, У СКЛАДУ СА РЕЛЕВАНТНИМ ПРАВНИМ ПРОПИСИМА	Програм менторства	Ректорат	Жене које преузимају вођство промовисане су као узорни младим академским радницама и истраживачицама на почетку академске каријере	2019. и 2020.

4. Мониторинг

План за постизање родне равноправности биће предмет редовног годишњег праћења и евалуације, а Ректорат ће се бавити операционализацијом, као и надзирањем примене акција и степена остваривања резултата. Једном годишње (почевши од 2020. године), биће објављен извештај о оствареним резултатима из плана примене. Акциони план и план примене за текућу годину ће се годишње ажурирати.