

**ПЛАН ЗА ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА
ДРЖАВНОМ УНИВЕРЗИТЕТУ У НОВОМ ПАЗАРУ**



ДРЖАВНИ УНИВЕРЗИТЕТ

У Н О В О М П А З А Р У

**ОДБОР ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ НА ДРЖАВНОМ УНИВЕРЗИТЕТУ У
НОВОМ ПАЗАРУ**

1. Проф. др Зана Долићанин, председник
2. Доц. др Андријана Максимовић, заменик председника
3. Доц. др Сабина Зејнелагић, члан
4. Др Милан Костић, члан
5. Др Енес Качапор, члан
6. Јована Грчић, кабинет ректора
7. Мартин Јевтовић, Студентски парламент

1. Контекст

Родна равноправност се представља као један од основних принципа демократије. Она је универзални стандард грађанског друштва и људских права. Овако одређена, родна равноправност суштински одређује стратегије развоја друштва у 21. веку.

Први корак ка успостављању родне равноправности јесте њена интегрисаност у систем образовања. „Свако има право на образовање. Сви грађани имају, под једнаким условима, приступ високом образовању“ (Устав РС, Службени гласник РС, бр.98/2006, члан 71). Квалитетно образовање је предуслов одрживог развоја и унапређења квалитета живота жена и мушкараца. У темеље Универзитета трајно је уткан циљ да кроз образовање, научно-истраживачки рад и учешће у развоју друштва као целине, омогући стицање знања и вештина, али и највише академске стандарде.

Главни циљ Плана за родну равноправност на Државном универзитету у Новом Пазару јесте утврђивање мера за унапређење родне равноправности на Државном универзитету у Новом Пазару. Државни универзитет у Новом Пазару трајно је опредељен за пут уградње кодекса разумевања и уважавања разлика са високим нивоима интеракција и тимског рада код студената, а посебно за одржавање високих стандарда у образовању, науци, стицању вештина, етици и социјалној интеракцији и успостављање квалитетног и транспарентног система вредности.

Планом за родну равноправност на Државном универзитету у Новом Пазару наглашавамо посвећеност Државног универзитета у Новом Пазару оснаживању политике поштовања једнакости и подстицања свести о значају родне равноправности.

2. Нормативни оквир

Документи међународног карактера, када је реч о регулисању и унапређењу родне равноправности, посебно наглашавају значај образовања, истичући га као главно подручје деловања:

- Универзална декларација о људским правима од 10. децембра 1948. године
- Пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године
- Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена из 1979. године
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију, усвојене на Четвртој конференцији о женама 1995. године
- Препорука CM/Rec (2007)13
- Светска декларација о високом образовању за 21. век
- Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (тзв. Истанбулска конвенција).
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања

У свом залагању за родну равноправност, Државни универзитет у Новом Пазару ослања се на 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 родној равноправности (“Сл. гласник РС”, бр. 52/2021),
- Стратегија за родну равноправност за периоду од 2021. до 2030. године.

План за родну равноправност Државног универзитета у Новом Пазару изграђен је у складу са прописима Републике Србије и правним и политичким документима ЕУ инкорпорисаним у позитивно право.

Сенат Државног универзитета у Новом Пазару је на седници одржаној 29. марта 2023. године донео План Државног универзитета за родну равноправност. План 2023 – 2026 представља стратешки документ и истиче механизме за постизање културе родне равноправности, интеграцију родне перспективе у студијске програме. На овај начин Државни универзитет се профилише као место једнаких могућности за све.

3. Тренутно стање

Анализа родне димензије структуре запослених на Државном универзитету у Новом Пазару показује изузетну заступљеност жена. У укупном броју запослених, жене су тек незнатно мање заступљене у односу на број запослених мушкараца. Посебно је важно нагласити да је овај однос присутан и када је у питању само наставно особље, чиме Државни универзитет у Новом Пазару јасно показује да је препознао и омогућио женама једнаке могућности за рад и напредовање у систему високог образовања. Овакав однос жена и мушкараца манифестује се и на учешће жена у органима одлучивања и пословођења, као и у односу заступљености жена у руковођењу департамана и студијских програма и стручним службама, где су жене процентуално готово равномерно заступљене као и мушкарци. Једини изузетак је Савет Државног универзитета у Новом Пазару, где су мушкарци у већем броју (85.71%). У складу са акционим планом, у будућем периоду посебан акценат биће стављен на постепено укључивање већег броја жена у раду Савета. Истовремено, у складу са акционим планом преузимаће се мере које за циљ имају очување и даље унапређивање родне равноправности и равномерне заступљености жена, како у укупном броју запослених, тако и у органима одлучивања, стручним комисијама и службама.

Табела 1. Структура запослених на Државном универзитету у Новом Пазару по полу

Структура запослених 2023.	Наставници	Сарадници	Ненаставно особље	Укупно
Број жена	41	19	45	105
Број мушкараца	51	22	40	113
Процент жена	44.57%	46.34%	52.94%	48.16%
Процент мушкараца	55.43%	53.66%	47.06%	51.84%

Табела 2. Структура запослених у органима управљања, органима пословођења и стручним органима на Државном универзитету у Новом Пазару по полу

Органи управљања и пословођења	Број жена	Број мушкараца	Процент жена	Процент мушкараца
Ректор	1	0	100%	0%
Проректори	1	1	50%	50%
Шеф кабинета ректора	1	0	100%	0%
Координатори	1	3	25%	75%
Савет	3	18	14.29%	85.71%
Шефови стручних служби	5	2	71.43%	28.57%

Структура запослених у руковођењу департмана	Број жена	Број мушкараца	Процент жена	Процент мушкараца
Шефови департмана	2	6	25%	75%
Шефови студијских програма	9	10	47.37%	52.63%

Стручни органи	Број жена	Број мушкараца	Процент жена	Процент мушкараца
Сенат	4	5	44.45%	55.55%
Центар за обезбеђење квалитета	10	6	62.5%	37.5%
Комисије за контролу и осигурање квалитета наставе	3	5	37.5%	62.5%
Комисија за анализу ефикасности студирања и оптерећења студената	2	5	28.57%	71.43%
Комисија за праћење, унапређење и контролу квалитета научноистраживачког рада	4	2	66.66%	33.34%
Одбор за родну равноправност	4	3	57.14%	42.86%
Одбор за професионалну етику	2	5	28.57%	71.43%
УКУПНО	29	31	48.33%	51.67%

Научно-стручна већа (НСВ)	Број жена	Број мушкараца	Процент жена	Процент мушкараца
Наставно-научно веће	10	13	43.48%	56.52%
НСВ медицинских наука	2	3	40%	60%
НСВ природно- математичких наука	3	2	60%	40%
НСВ друштвено- хуманистичких наука и уметности	2	3	40%	60%
НСВ техничко- технолошких наука	0	5	0%	100%

4. Циљеви и мере

У циљу стварања структуралних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања, Државни универзитет у Новом Пазару ће преузети неопходне активности у складу са дефинисаним акционим планом за период од 2023. до 2026. године.

АКЦИОНИ ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ 2023 - 2026. година

ИНСТИТУЦИОНАЛНА КУЛТУРА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ				
ЦИЉ	МЕРЕ	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима родне равнотеже на свим нивоима Универзитета	•Активности подизања свести о обавезама Универзитета на међународном и унутрашњем плану према примени мера за унапређење родне равноправности	•Ректор/проректори •Генерални секретар •Одбор за родну равноправност Универзитета	•Подигнута свест међу запосленима на Универзитету о значају и предностима родне равнотеже	Континуирано
	•Успостављање сталног тела за родну равноправност на нивоу Универзитета	•Ректор •Сенат Универзитета	•Уведен Одбора за родну равноправност	2023. године
	•Објављивање плана о родној равноправности на веб страници Универзитета	•Рачунарско-информациони центар	•Транспарентност и информисање	2023. године

РОДНА РАВНОТЕЖА У ЗАПОШЉАВАЊУ И НА ВИШИМ ПОЗИЦИЈАМА И У ОРГАНИМА ОДЛУЧИВАЊА				
ЦИЉ	МЕРЕ	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Промовисање родне разноврсности међу академским особљем	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Ректор • Департмани • Одбор за родну равноправност 	<ul style="list-style-type: none"> • Годишњи извештај 	Од 2023. годишње ажурирање
	<ul style="list-style-type: none"> • Организовање и спровођење семинара, предавања и дебата о родној равноправности • Организовање и спровођење обука за запослене 	<ul style="list-style-type: none"> • Одбор за родну равноправност 	<ul style="list-style-type: none"> • Постигнута свест о значају родне равноправности 	Периодично организовање обука, семинара и предавања
Равноправна заступљеност жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са релевантним правним прописима	<ul style="list-style-type: none"> • Унапређење заступљености жена на руководећим позицијама • Редовно и систематско прикупљање података о родном саставу тела на Универзитету • Поштовање родне различитости приликом именовања чланова комисија 	<ul style="list-style-type: none"> • Ректор • Департмани • Одбор за родну равноправност 	<ul style="list-style-type: none"> • Заступљеност родне равноправности на вишим позицијама и у органима одлучивања 	2023. године. Континуирано

УСПОСТАВЉАЊЕ РАВНОТЕЖЕ ИЗМЕЂУ ПРИВАТНИХ И ПРОФЕСИОНАЛНИХ ОБАВЕЗА

ЦИЉ	МЕРЕ	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Стварање услова за делотворније помирење професионалних и породичних дужности запослених	<ul style="list-style-type: none"> •Упознавање запослених који користе право на породилско одсуство и одсуство ради неге детета са својим основним правима •Пружање подршке за успешно укључивање у рад запослених који су се вратили са породилског одсуства и одсуства ради неге детета или бриге о болесном, старом или изнемоглом члану породице 	<ul style="list-style-type: none"> •Ректор/проректори •Генерални секретар •Шефови департмана/студијских програма •Одбор за родну равноправност 	<ul style="list-style-type: none"> •Лакше усклађивање професионалних са породичним дужностима запослених оба пола 	Континуирано
Подршка студентима и студенткињама са породичним дужностима	<ul style="list-style-type: none"> •Осмишљавање и примена мера од значаја за уважавање посебних потреба студената и студенткиња са породичним дужностима 	<ul style="list-style-type: none"> •Управа Универзитета у сарадњи са студентским парламентом 	<ul style="list-style-type: none"> •Очување услова студирања у којима се уважавају потребе студената и студенткиња са породичним дужностима 	Континуирано

ИНТЕГРАЦИЈА РОДНЕ ДИМЕНЗИЈЕ У НАСТАВНЕ АКТИВНОСТИ И НАСТАВНЕ САДРЖАЈЕ

ЦИЉ	МЕРЕ	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају родне равноправности за студенте и студенткиње	<ul style="list-style-type: none"> • Прикупљање података о свим акредитованим студијским програмима и појединачним предметима о роду који се реализују на студијским програмима 	<ul style="list-style-type: none"> • Одбор за родну равноправност • Департмани / стручне службе 	<ul style="list-style-type: none"> • База података о свим студијским програмима и појединачним предметима о роду који се реализују је јавно доступна 	Континуирано
	<ul style="list-style-type: none"> • Оснаживање студената и студенткиња основних, мастер и докторских студија за бављење темама родне равноправности 	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор за наставу • Департмани • Одбор за родну равноправност 	<ul style="list-style-type: none"> • Правилно и потпуно разумевање изазова приликом постизања родне равноправности у друштву 	Континуирано
	<ul style="list-style-type: none"> • Употреба родно осетљивог језика 	<ul style="list-style-type: none"> • Одбор за родну равноправност 	<ul style="list-style-type: none"> • Афирмација принципа родне равноправности у друштву и препознавање и вредновање родних разлика у језику 	Континуирано

МЕРЕ ПРОТИВ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА, УКЉУЧУЈУЋИ И СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ

ЦИЉ	МЕРЕ	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Подизање свести о родно заснованом насиљу укључујући сексуално узнемиравање	<ul style="list-style-type: none"> • Повећати ниво информисаности и знања запослених о последицама родно заснованог насиља и законској заштитној регулативи • Успостављање саветодавног оквира заштите од сексуалног узнемиравања • Пружање психолошке подршке жртвама насиља и сексуалног узнемиравања 	<ul style="list-style-type: none"> • Ректор/проректори • Генерални секретар • Шефови департмана/студијских програма • Одбор за родну равноправност 	<ul style="list-style-type: none"> • Нулта толеранција на родно засновано насиље и сексуално узнемиравање 	2023-2026. године