

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ – ГЕОГРАФСКИ ФАКУЛТЕТ

Број: 1623

Датум: 13.10.2023. године

На основу члана 16. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, члана 35 Статута Географског факултета, доносим

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА И ПЛАН ЗА ПОСТИЗАЊЕ
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
НА УНИВЕРЗИТЕТУ У БЕОГРАДУ – ГЕОГРАФСКОМ ФАКУЛТЕТУ
за период од 2024. до 2028. године**

1. Увод

Универзитет у Београду - Географски факултет (у даљем тексту: Факултет) је високошколска и научно-истраживачка установа чија је мисија реализација висококвалитетних образовних процеса, развој научних дисциплина и пренос стечених знања у привреду и друштво.

Као високошколска јединица у саставу Универзитета у Београду, Географски факултет је једна од водећих образовних и научноистраживачких институција у Србији и региону у пољу природно-математичких наука. Мисија Факултета јесте да обезбеди квалитетно образовање уз максимално поштовање етичких вредности и заштиту основних људских права и слобода свих студената и студенткиња и запослених. Своје активности усмерава и на развој личности и унапређење основних људских права и слобода, као и стварање једнаких могућности, равноправности и инклузивности у току студија и рада. На тај начин Факултет може у пуној мери да реализује своју визију да, као равноправан партнер у јединственом европском простору високог образовања и научно-истраживачког рада, достигне изврност, високо место у друштву. Успешност и правичност истраживања и научно-истраживачких организација условљавају и примену родно осетљивог знања.

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 се, делујући у складу са потребом организовања рада, залаже за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења,
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих законских и подзаконских одредби,
- право на квалитетан социјалну заштиту за све запослене,
- поштовање закона којима се регулише област рада.

План за постизање родне равноправности је израђен у складу са прописима Републике Србије и правним и документима ЕУ инкорпорираним у позитивно право, пре свега:

- Устав Републике Србије,
- Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима,
- Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима,
- Уредба о ратификацији Конвенције о борби против дискриминације у области просвете,
- Закон о ратификацији Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена,
- Закон о родној равноправности,
- Закон о забрани дискриминације,
- Закон о високом образовању,
- Закон о раду,
- Закон о запосленима у јавним службама,
- Закон о спречавању злостављања на раду,
- Стратегија за родну равноправност од 2021. до 2030. године
- План за постизање родне равноправности на Универзитету у Београду - Географском факултету за период од 2023. до 2026. године.

Такође, Факултет своје активности заснива и на Стратегији научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021. до 2025. године „Моћ знања“, коју је усвојила Влада Републике Србије. С обзиром на то да се њом прихватају и утврђују мере за постизање приоритета и циљева дефинисаних у Плану Европског истраживачког простора, Стратегија истовремено представља мапу пута Републике Србије за интеграцију у Европски истраживачки простор. Стратегија је усклађена са релевантним системским националним законима и прописима о истраживању и високом образовању и укључује главне постулате Европског истраживачког простора. Садржи циљеве које се односе на родну равноправност, родну равноправност на руководећим позицијама и развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама.

Факултет се у постизању родне равноправности ослања и на међународну правну регулативу, и то:

- Универзална декларација УН о људским правима (1948)
- European Charter for Researchers and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (2005)
- European Commission's Communication for a reinforced European research area (2012)
- EU law on gender equality (Directive 2006/54/EC)
- The Council conclusions on advancing gender equality in the European area (adopted in 2015)
- Gender Equality Strategy 2020 – 2025.

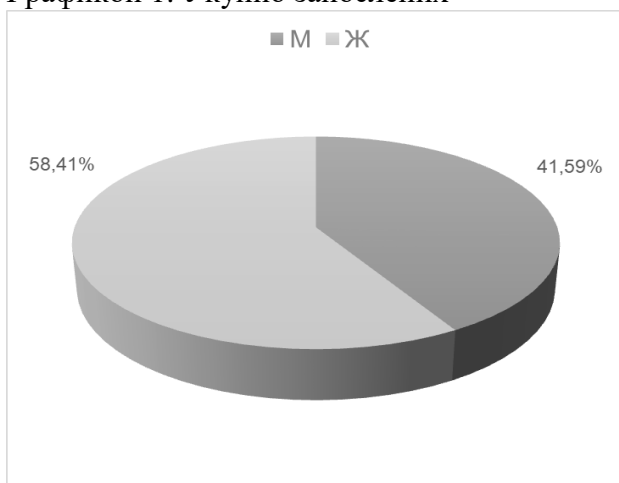
Осим тога, Географски факултет тежи доследном спровођењу препорука које је усвојила Европска комисија са посебним освртом на постизање родне равноправности међу запосленима на свим нивоима, укључујући управу Факултета, наставно и ненаставно особље. Начела родне равноправности и антидискриминаторних политика су у извесној мери интегрисана у Статут Факултета, а као део усклађивања својих активности са захтевима министарства надлежног за послове образовања Републике Србије које је предвидело да свака научно-истраживачка установа треба да има сопствени план остваривања и унапређивања родне равноправности, и са захтевима Европске комисије у Програму Хоризонт.

Кроз примену плана Факултет треба да предузме неопходне активности у циљу стварања структуралних промена ради постизања и одржавања родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања. Од посебне важности је постизање уравнотеженог односа професионалних и приватних обавеза како би запослени били у могућности да остваре пун потенцијал.

2. Стање на почетку школске 2023/2024. године

На почетку школске 2023/2024. године Факултет има 113 запослених (наставници, сарадници, истраживачи, ненаставно особље), од тога 66 жена (што је 58,41 % укупно запослених) и 47 мушкараца (41,59 % укупно запослених).

Графикон 1. Укупно запослених



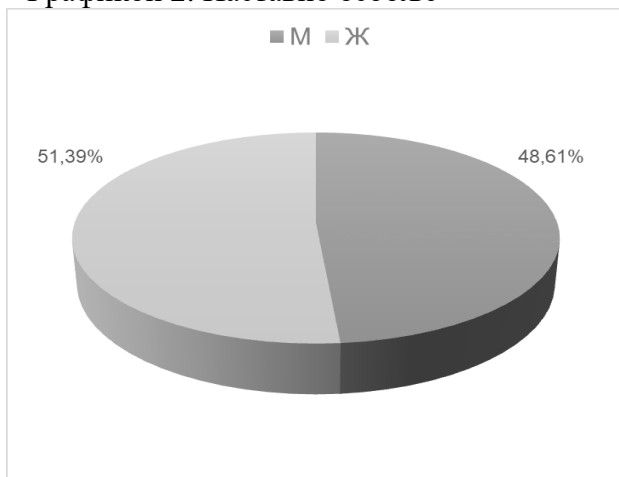
Процент заступљености жена и мушкараца запослених као наставно особље је следећи:

Наставно особље (наставници и сарадници) укупно: 72

- жене: 37; што је 51,39 % укупног броја наставног особља

- мушкарци: 35; што је 48,61 % укупног броја наставног особља

Графикон 2. Наставно особље



Редовни професори: 30

- жене: 14; што је 46,67 % укупног броја редовних професора
- мушкарци: 16; што је 53,33 % укупног броја редовних професора

Ванредни професори: 17

- жене: 8; што је 47,06 % укупног броја ванредних професора
- мушкарци: 9; што је 52,94 % укупног броја ванредних професора

Доценти: 9

- жене: 5; што је 55,56 %
- мушкарци: 4; што је 44,44 %

Асистенти: 16

- жене: 10; што је 62,50 %
- мушкарци: 6; што је 37,50 %

Истраживачи (истраживачка и научна звања) укупно: 13

- 9 жена, што је 69,23 %
- 4 мушкарца, што је 30,77 %

(од тога научни сарадници – укупно: 2

1 жена – што је 50 % укупног броја научних сарадника

1 мушкарац – што је 50 % укупног броја научних сарадника

истраживачице сараднице – укупно: 4

4 жене – што је 100 % укупног броја истраживачица сарадница

0 мушкараца

истраживачи приправници – укупно 7

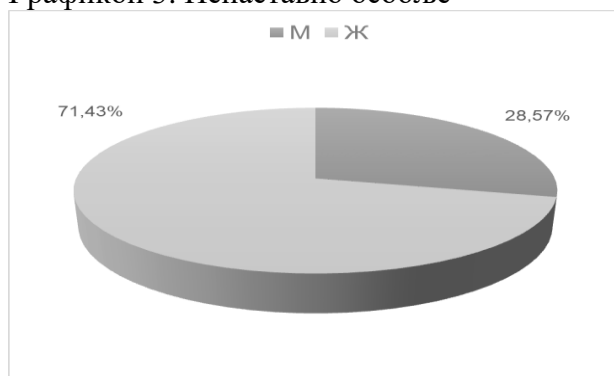
4 жене што је 57,14 % истраживача приправника

3 мушкараца што је 42,86 % истраживача приправника

Ненаставно особље: 28

- 20 жена, што је 71,43 % ненаставног особља
- 8 мушкараца, што је 28,57 % ненаставног особља

Графикон 3. Ненаставно особље

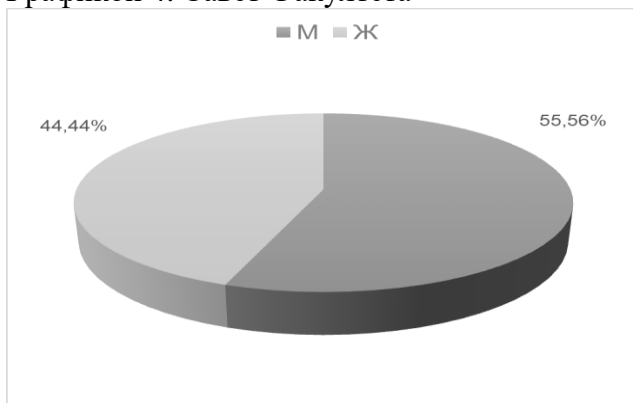


У управи Факултета, са по 50 одсто, постигнута је потпуна уједначеност жена и мушкараца (декан и продекан за финансије и две продеканице – за наставу и за науку и међународну сарадњу).

Орган управљања, Савет Факултета, има 27 чланова

- 12 жена, што је 44,44 % укупног броја чланова Савета
- 15 мушкараца, што је 55,56 % укупног броја чланова Савета

Графикон 4. Савет Факултета



У студентској популацији Факултета, проценат уписаних жена и мушкараца на основним академским студијама приказан је у следећој табели:

| Основне академске студије | | | | | | | | | | |
|---------------------------|----------|-----|-----------|-----|------------|-----|------------------------------|-----|--------|------|
| Школска година | I година | | II година | | III година | | IV година и продужене године | | Укупно | |
| | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж |
| 2023/2024 | 58 | 81 | 54 | 77 | 43 | 97 | 175 | 448 | 330 | 703 |
| 2022/2023 | 67 | 79 | 45 | 87 | 50 | 121 | 189 | 455 | 351 | 742 |
| 2021/2022 | 70 | 103 | 63 | 114 | 56 | 125 | 212 | 507 | 401 | 849 |
| 2020/2021 | 83 | 127 | 67 | 122 | 68 | 148 | 243 | 593 | 461 | 990 |
| 2019/2020 | 89 | 141 | 87 | 154 | 67 | 179 | 256 | 613 | 499 | 1087 |
| 2018/2019 | 89 | 153 | 79 | 181 | 65 | 148 | 283 | 653 | 516 | 1135 |
| 2017/2018 | 99 | 172 | 74 | 177 | 80 | 171 | 291 | 650 | 544 | 1170 |
| 2016/2017 | 100 | 191 | 105 | 185 | 85 | 205 | 296 | 640 | 586 | 1221 |
| 2015/2016 | 134 | 232 | 97 | 225 | 95 | 170 | 278 | 625 | 604 | 1252 |
| 2014/2015 | 116 | 256 | 104 | 213 | 95 | 174 | 257 | 597 | 572 | 1240 |

Приликом формирања Студентског парламента Факултета, води се рачуна о равноправној заступљености полова.

У вези са родно осетљивим буџетирањем, Факултет поштује принцип исплате зараде, накнаде зараде и других примања у складу са прописима и предвиђеним коефицијенима, као и условима прописаним актом о систематизацији радних места.

Органи јавне власти дужни су да врше родну анализу буџета и да приходе и расходе планирају с циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем и принцип родне равноправности у буџетском поступку.

Спроведене активности из области родне равноправности

Факултет је усвојио Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања, којим су прописане мере које ће Факултет спроводити у превенцији и забрани овог понашања, поступак заштите лица у случају да је дошло до нарушавања интегритета личности по основу пола или сексуалне оријентације, у циљу изграђивања

и поштовања начела права и слободе личности, слободног испољавања родне припадности и сексуалне оријентације, заштите достојанства свих лица, учесника у процесу високог образовања.

Факултет је усвојио и Правилник о поступку унутрашњег узбуњивања, а на почетку сваке школске године студенти се упознају и са одредбама о забрани сексуалног узнемиравања, контакт подацима о поверенци за равноправност и коме могу да се обратe у случају постојања таквог непожељног понашања.

3. Циљеви и мере за постизање родне равноправности

Циљеви за постизање родне равноправности јесу:

- постизање родне равноправности у органу управљања, деканском колегијуму, стручним органима и службама Факултета,
- постизање родне равнотеже у оквиру напредовања у каријери,
- повећање присуства родних компоненти у студијским програмима и темама научних истраживања,
- смањење родних стереотипа и предрасуда и подизање свести о родно заснованом насиљу и злостављању на раду.
- имплементација родно осетљивог језика у интерним документима.

Географски факултет настоји да предузме неопходне мере и активности ради постизања и одржавања родне равноправности на свим нивоима и областима рада, имајући у виду неуравнотежену заступљеност полова у корист женског пола.

3.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. Посебне мере

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе органи јавне власти, послодавци и удружења. Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама,
- примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика,
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада,
- уравнотежена заступљеност полова у органима управљања и другим телима и органима, као и на руководећим положајима,
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности,
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца,
- прикупљање релевантних података за ову област и, по захтеву, њихово достављање надлежним институцијама.

3.3. Подстицајне мере

Факултет има осетно неуравнотежену заступљеност полова у корист женског пола и зато одређује подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

3.4. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Факултет услед потребе за остваривањем и унапређивањем родне равноправности доноси следеће програмске мере:

1. Похађање обука, семинара и конференција за запослене,
2. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима,
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради континуиране едукације запослених.

Мера 1. Похађање обука, семинара и конференција за запослене

Мера се уводи ради стицања нових знања и вештина и пуне примене принципа родне равноправности.

Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна.

Мера 2. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима

У интерним документима Факултета није увек присутан родно сензитиван језик. Документација се претежно води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна.

Мера 3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради континуиране едукације запослених

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва кроз размену информација и знања са циљем унапређења родне равноправности, омогућава се доследнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката. Мера се спроводи потписивањем меморандума о сарадњи, разменом информација, одржавањем скупова, семинара и дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

4. Спровођење Плана

За спровођење Плана задужена је повереница за родну равноправност Факултета, у сарадњи са тимом за родну равноправност. План се може мењати и допуњавати у складу са потребама и захтевима Факултета, националне и међународне регулативе. Повереница за родну равноправност једном годишње подноси извештај декану о спровођењу Плана.

5. Примена Плана

План ступа на снагу даном доношења и биће постављен на интернет страницу Географског факултета.

ДЕКАН

проф. др Велимир Шећеров