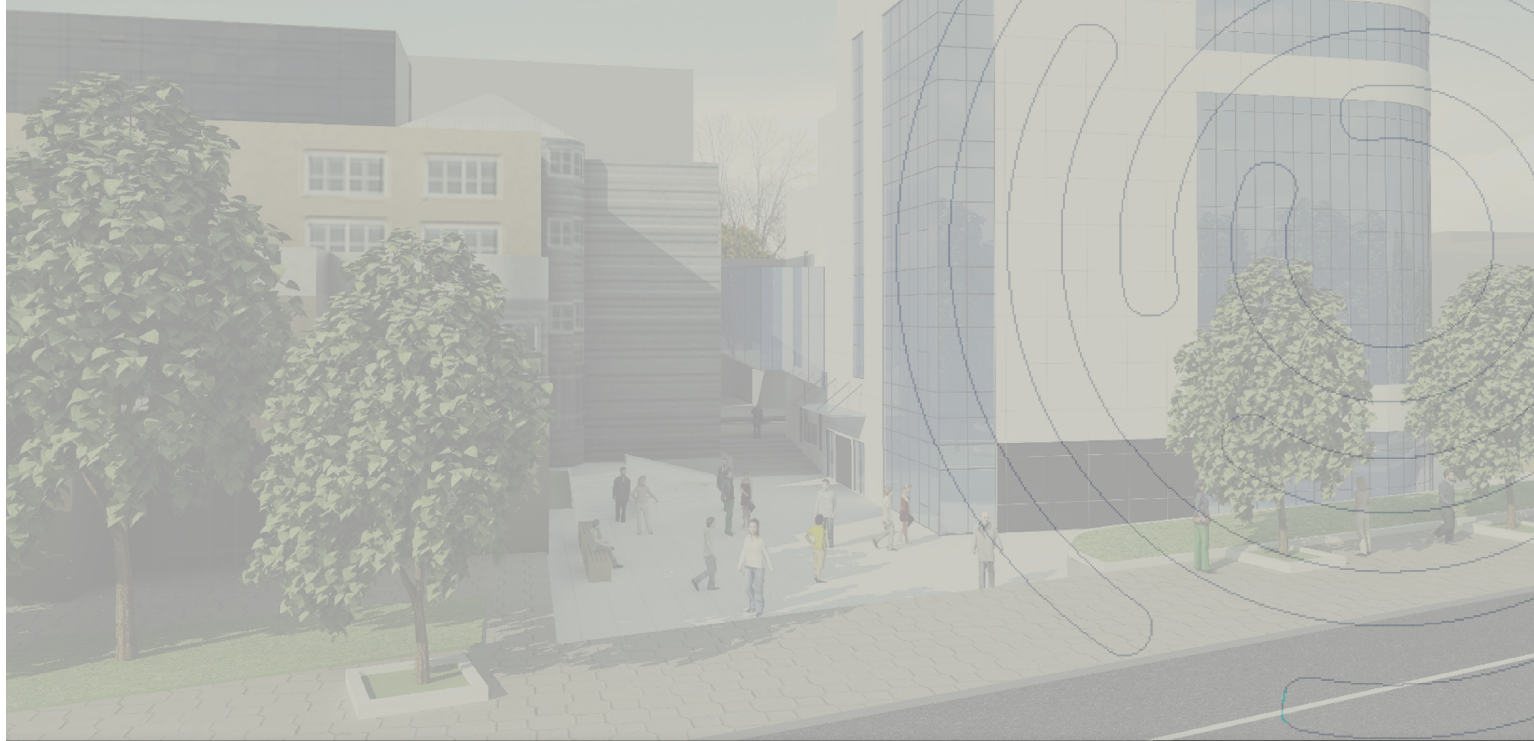


Универзитет у Београду
Факултет организационих наука

ПЛАН РАВНОМЕРНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ
ПОЛОВА
2022-2026



1. Увод

Универзитет у Београду (у даљем тексту: УБ) је врхунска истраживачка и високошколска установа у Републици Србији. Уз наставну делатност, са више од 150 програма на основним студијама и великим бројем виокоспецијализованих дипломских програма, УБ је лидер у научноистраживачком раду у Србији и земљама у окружењу. Универзитет у Београду чини 31 факултет и 13 института.

Факултет организационих наука (у даљем тексту: ФОН) основан 1969. године, члан је УБ и водећи је акредитовани факултет у Србији у области менаџмента и организације и информационих система и технологија, са више од 6000 студената на 3 нивоа академских студија: основне, мастер, специјалистичке и докторске.

Национално акредитационо тело Републике Србије је, преко Комисије за акредитацију, закључило да ФОН и сви пријављени студијски програми на основним академским (3 програма) мастер академским (12 студијских програма) специјалистичким академским (1 студијски програм и докторским студијама (3 студијска програма) испуњавају услове, и има издато уверење о акредитацији.

ФОН је успешно добио међународну акредитацију за основне академске студије, за сва 3 студијска програма: Менаџмент и организација, Информациони системи и технологије и Информациони системи и технологије – учење на даљину. Акредитацију је извршила немачка агенција за студијске програме из области техничких наука, информатике, природних наука и математике „ASIIN“ (Akkreditierungs agentur für Studien gängeder Ingenieurwissenschaften, der Informatik, der Naturwissenschaften und der Mathematike. V, Deutschland – Accreditation Agency for Degree Programmes in Engineering, Informatics, Natural Sciences and Mathematics, Germany, <http://www.asiin.de/>).

ФОН је јавна институција, отворена према свом окружењу и међународној сарадњи, посвећена једнакости, економском напретку и благостању. Врхунским образовањем и истраживањем, ФОН доприноси стварању и преношењу знања, свеобухватном образовању људи, научном и технолошком развоју, иновацијама и интелектуалном расту мултикултуралног друштва, у коме се налази. Имајући у виду да је једнакост, као камен темељац, уграђена у Устав Републике Србије, она представља референтни оквир за тежње и деловање и треба да буде пренета у праксу универзитетског живота. Снажна посвећеност родној равноправности требало би да испуни свако поље деловања: стварање, преношење и трансфер знања. ФОН има за циљ да буде иновативна референца унутар универзитетског система, у настави, основним и примењеним истраживањима, менаџменту и трансферу науке и знања. У том смислу, усвајање родне визије нам омогућава да дамо пуни смисао иновативности, да приступимо друштвеној свтарности у теоријском и методолошком смислу и у примени знања, ка визији што боље интеграције и кохезије. Визија коју треба остварити је родно равноправно универзитетско друштво, у коме су жене и мушкарци и особе различитог родног идентитета равноправне, имају једнака права и могућности за лични развој, дају једнак допринос одрживом развоју друштва и преузимају једнаку одговорност за будућност.

У свом опредељењу за родну равноправност, ФОН се ослања на постојећи релевантни правни оквир у Републици Србији, који обухвата:

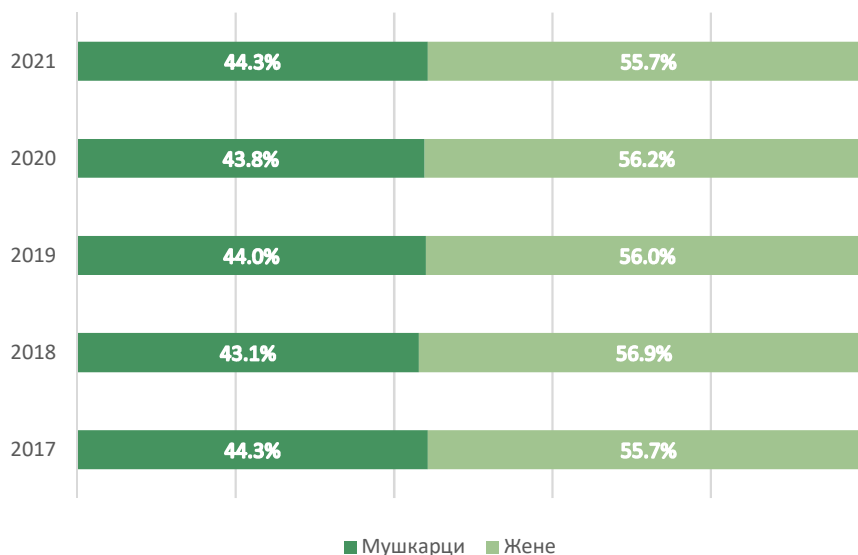
- Устав Републике Србије (2006),
- Закон о забрани дискриминације (2009),
- Закон о родној равноправности (2021),
- Закон о Заштитнику грађана (2005),
- Национална стратегија родне равноправности за период 2021-2030,
- Национални акциони план (НАП) 2020-2022.

Такође постоје документи који се односе на родну равноправност, које су усвојили УБ и ФОН:

- Статут УБ,
- Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на УБ,
- Правилник о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника УБ,
- Правилник о упису студената на студијске програме УБ,
- Правилник о полагању испита и оцењивању на испитима,
- Статут ФОН-а,
- Правилник о организацији и систематизацији послова на Факултету организационих наука
- Правилник о раду,
- Правила о дисциплини и понашању запослених на Факултету,
- Правила пословног понашања комуникације и облачења,
- Правилник о комуникацији,
- Правилник о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању запослених
- Правилник о безбедности и здрављу на раду запослених,
- Правилник о финансирању и обрачуну плата запослених на Факултету организационих наука
- Правилник о мастер академским студијама,
- Правилник о награђивању студената
- Правила понашања, комуникације и облачења студената Факултета
- Правилник о поступку предлагања за избор наставника и о поступку за избор сарадника

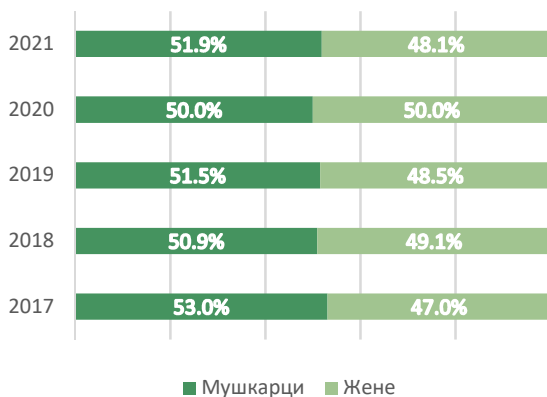
Додатно, веома је важно истаћи да ФОН врши анализу података у вези са родном равноправношћу од 2011. године. На тај начин праћена је имплементација напред наведених аката. Анализа података је вршена на свим нивоима: наставног особља, ненаставног особља и студената.

Полна структура свих запослених ФОН-а је дата за период од 2017 – 2021 (Графички приказ 1). У анализираном периоду, полна структура је релативно уједначена, са отприлике 56% годишњег просека за жене и 44% за запослене мушкарце.

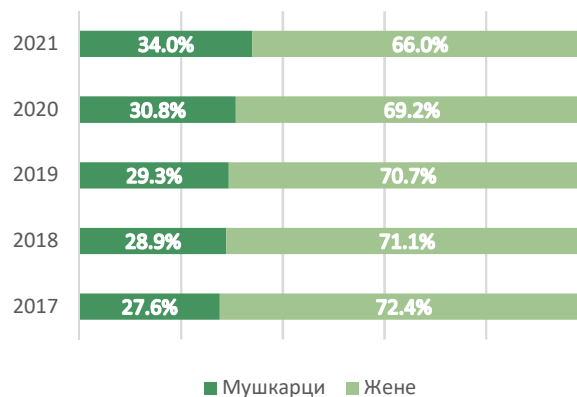


Слика 1: Полна структура свих запослених (2017-2021)

Посматрајући структуру запослених засебно за наставно особље (Графички приказ 2) и ненаставно особље (Графички приказ 3), закључује се да нема значајног родног јаза код наставног кадра. Међутим, постоји приметан родни јаз код ненаставног особља, који се током времена смањује.



Слика 1: Наставно особље (2017-2021)

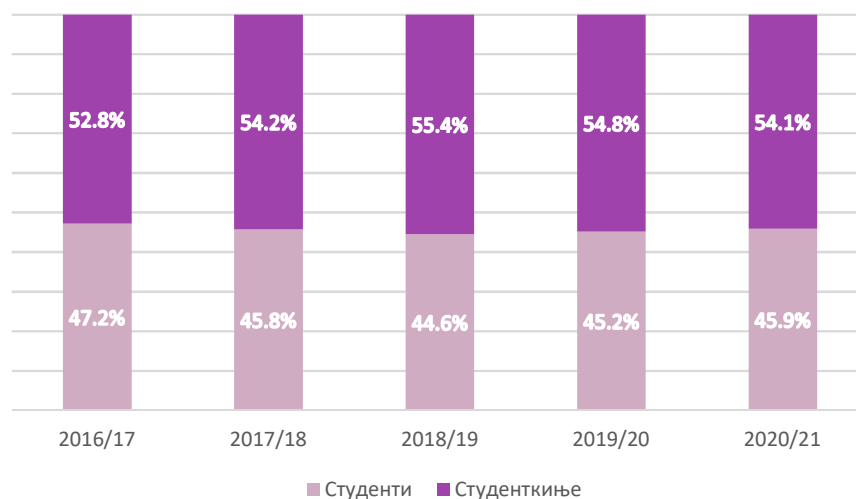


Слика 2: Ненаставно особље (2017-2021)

Наставно особље ФОН-а је даље подељено по звањима, а стање заступљености полова за 2021. годину је приказано у наставку (Графички приказ 4).

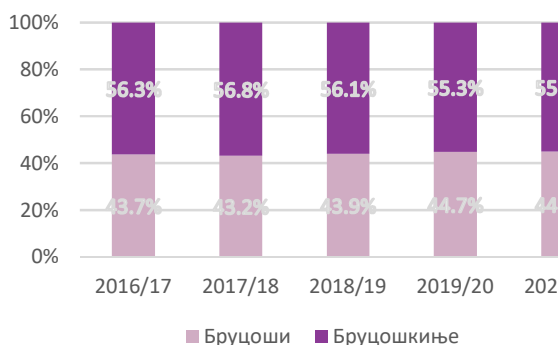


Слика 3: Наставно особље по звањима– 2021



Слика 4: Полна структура активних студената основних академских студија (2016-2021)

Укупан број студената основних академских студија ФОН-а је незнатно порастао у последњих 5 година. Ипак, однос полова се није значајно променио и остао је родно уравнотежен.



Слика 5: Полна структура бруцоша (2016-2021)



Слика 6: Полна структура дипломираних студената (2016-2021)

У вези са напретком студената, у обзир се узима полна структура бруцоша и дипломираних студената. Бруцоши и бруцошкиње су једнако заступљени на ФОН-у, у периоду од 2016. до 2021. године (Графички приказ: 6). Међутим, приметно више студенткиња дипломира на ФОН-у (годишњи просек 63.3%), у поређењу са студентима мушког пола (годишњи просек 36.7%) (Графички приказ: 7).

План родне равноправности („ГЕР“) је креиран да унапреди процесе усмерене на питања родне равноправности и подигне свест свих учесника у овој области, да би се достигла равноправност у највећој могућој мери.

2. КЉУЧНЕ ОБЛАСТИ

ГЕР показује посвећеност за постизање родне равноправности, поставља јасне циљеве и детаљне мере за њихово остварење. Идентификовано је **седам релевантних области** родне равноправности на Универзитету у Београду – Факултету организационих наука, које ће бити представљене у наставку:

1. Посвећеност ресурсима
2. Прикупљање података и контрола
3. Запошљавање и напредовање у каријери
4. Настава и истраживање
5. Лидерство и доношење одлука
6. Равнотежа између пословног и приватног живота и организациона култура
7. Сексуално узнемиравање

ФОН примењује одговарајуће **прописе везане за запошљавање** међу којима су: Законом о високом образовању, Законом о раду, Правилником о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника Универзитета у Београду, Правилником о минималним условима за стицање звања наставника на Универзитету, Критеријумима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду, Статутом Универзитета у Београду, Статутом Факултета организационих наука и Правилником о организацији и систематизацији послова на Факултету организационих наука. Штавише, дискриминација на основу пола при запошљавању и раду на ФОН-у је забрањена. Права и обавезе запослених предвиђене наведеним актима су транспарентне и доступне свим запосленима и широј јавности. Додатно, административна служба ће, на захтев информисати запослене о њиховим правима и конкретним процедурама.

Даље, плата не зависи од пола и обрачунава се на основу позиције запосленог. Плата се утврђује према Уредби о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Уредби о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета и Правилнику о финансирању и обрачуну плата запослених на Факултету организационих наука.

У смислу **посвећености ресурсима**, треба назначити да је за бављење питањима родне равноправности потребна посебна стручност у области родне равноправности како би се успешно спроводио план. Тако је ГЕП-ом предвиђено да се на ФОН-у оснује стално тело задужено за родну равноправност. Ово тело би требало да буде одговорно за израду, предлагање и спровођење Плана родне равноправности (Табела 1).

У области **прикупљања и праћења података**, треба напоменути да ФОН прикупља податке о запосленима (наставном, административном и помоћном особљу) и студентима. У организационим јединицама наставне и научне делатности постоји једнака заступљеност оба пола, док у организационој јединици заједничких послова постоји извесна неравномерност.

Такође, предвиђено је годишње извештавање на основу унапред дефинисаних критеријума, укључујући врсту и обим података који се прикупљају и обрађују. Сходно томе, систем аутоматизованог извештавања за студенте већ постоји, док је систем аутоматизованог извештавања за запослене потребно додатно усавршити, што је дефинисано у табели 1.

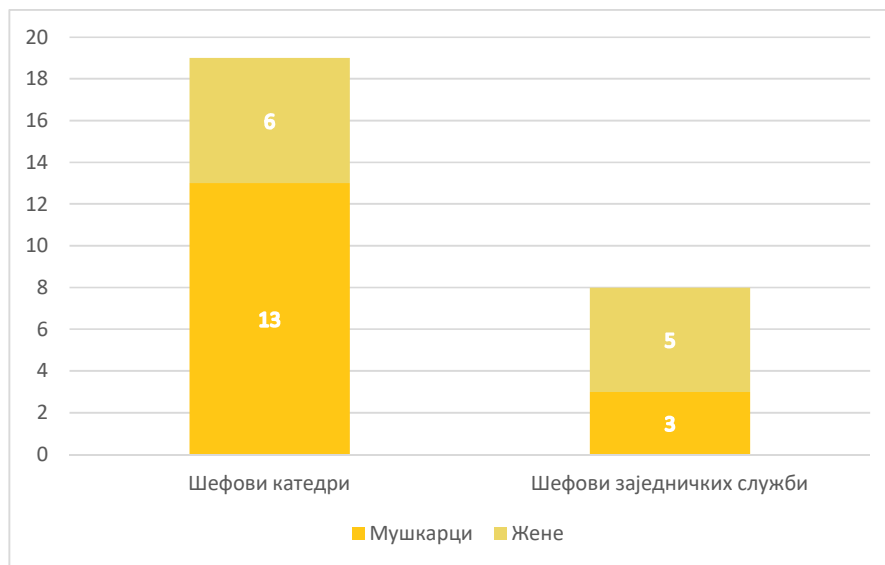
ГЕП предвиђа активности у циљу **подизања свести и спровођења обуке о родној равноправности**. Ове мере су усмерене на целу организацију, и укључују и запослене и студенте, а детаљно су представљене у табели 1.

Што се тиче родне равноправности при **запошљавању и напредовању у каријери**, раније наведеним актима су предвиђени услови и процедуре за напредовање у научно-наставном раду са изузетком флексибилних критеријума за напредовање у случају породилског одсуства. Запосленој која је на породилском одсуству или одсуству са рада ради неге детета, временски период на које је изабрана може да се продужи за период одсуства. Ипак, могуће је одрећи се тог права уколико запослена процени да би на тај начин могла брже да напредује.

У **настави и истраживању** родна перспектива се сматра значајним елементом који доприноси квалитету истраживачких анализа. ФОН је партнер са јавним и приватним субјектима који финансирају истраживачке и образовне пројекте, и преносе најбоље праксе и истраживачке методологије, које укључују и родну димензију у истраживачке процесе. Међутим, потребно је даље промовисати и подизати свест о значају истраживачких и образовних методологија које укључују родну анализу, представљену у табели 1.

ФОН обезбеђује родну равнотежу у области **лидерства и доношења одлука**. Руководство факултета чине декан, продекани и секретар. Савет факултета, шефови одељења и шефови административног и помоћног особља такође доприносе процесу доношења одлука. Савет факултета чине представници оснивача, студенти, наставно

особље, административно и помоћно особље. Кроз успостављену организациону праксу и интерне формалне политике, ФОН обезбеђује позитивно окружење у погледу избора и именовања у тела која доносе одлуке. Такође, нека радна места у органима одлучивања, као што су декан и шефови катедри, су изборна, а начин избора прописује се одговарајућим актима без обзира на пол кандидата. Остале позиције као што су продекани и шефови административног и помоћног особља се именују на основу професионалног искуства и знања, која подразумева праксу равноправне заступљености полова.



Слика 8. Послна структура запослених на руководећим местима

На основу наведених података се може видети да се учешће и допринос жена на руководећим позицијама на одговарајући начин стимулише и вреднује.

У организациону културу уграђене су посебне политике у погледу равнотеже између професионалног и приватног живота, а поштују се све мере наведене у Закону о раду. ФОН обезбеђује отворено и инклузивно радно окружење, равноправно учешће полова у наставним и истраживачким активностима, наглашавајући видљивост жена унутар организације и ван ње. Штавише, ФОН промовише инклузивне политике и праксе равнотеже између пословног и приватног живота, политике родитељског одсуства, флексибилно радно време и подршку за негу детета.

Релевантне мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, предвиђене су Законом о раду и Правилником о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања Универзитета у Београду. Треба да се донесе формални акт о превенцији и заштити од сексуалног узнемиравања који би предвидео правилно понашање запослених, начине пријављивања и сузбијања родно заснованог насиља и санкције за сексуално узнемиравање. Такође, према закону, нова позиција на ФОН-у ће се формирати - службеник за сексуално узнемиравање, чији задатак ће бити праћење и спровођење релевантних закона. Поред тога, мере које имају за циљ промовисање и подизање свести о постојећим протоколима о спречавању и заштити сексуалног узнемиравања приказане су у табели 1.

Табела 1: Циљеви, мере и таргети

Област	Циљеви	Мере	Таргети	Одговорност	Време спровођења
Прикупљање података и контрола	Јачање постојећих систематских процедура и информационих система за прикупљање података	Развијање институционалних капацитета кроз именовање новог особља за обуку или имплементацију аутоматизованог извештаја	Аутоматски извештај за запослене – наставно, административно и помоћно особље	Служба за правне и опште послове и секретар, продекан за научноистраживачки рад, продекан за међународну сарадњу	2025
	Оснивање сталног тела за родну равноправност (ГЕП комитет)	Развијање институционалних капацитета успостављањем сталног тела за родну равноправност	Извештај о статусу родне равноправности	Руководство факултета	2022
Обука	Промовисање родне равноправности и подизање свести о значају и предностима родне равнотеже	Разматрање активности обуке у циљу промовисања родне равноправности	Активности везане за обуку	ГЕП комитет	2022
		Креирање посебних курсева доступних онлине о родној равноправности за запослене и студенте	Онлине курсеви	Руководство факултета	2023
Лидерство и доношење одлука	Јачање родне разноликости у органима за доношење одлука	Промовисање и примена родне равноправности у органима за доношење одлука	Равнотежа полова у органима за доношење одлука	Руководство факултета	2022

Настава и истраживање	Промовисање родне равнотеже у наставном и истраживачком процесу	Развијање интерних активности обуке и комуницирање стандарда у погледу родне перспективе везане за методологију наставе и истраживања	Активности везане за обуку	продекан за научноистраживачки рад, продекан за међународну сарадњу	2024
Сексуално узнемиравање	Јачање политике за спречавање и заштиту од сексуалног узнемиравања	Разматрање постојећих политика и доношење формалног прописа о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања	Доношење формалног прописа о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања	Руководство факултета, Руководилац студентске службе	2022
	Промовисање свести о постојећим протоколима за спречавање и заштиту од сексуалног узнемиравања	Оснаживање запослених и студената кроз подизање свести о постојећим протоколима, именовање особе задужене за сексуално узнемиравање	Активности оснаживања и информисања запослених и студената, именовање особе задужене за сексуално узнемиравање	Руководство факултета, Руководилац студентске службе	2023

Председник Савета Факултета
Проф. др Весна Богојевић Арсић