

**План за постизање родне равноправности
на
Универзитету у Крагујевцу**

УВОД

Планом за постизање родне равноправности на Универзитету у Крагујевцу (у даљем тексту: План) утврђују се мере за унапређење родне равноправности на Универзитету у Крагујевцу. На потребу да се изради план упућује Закон о родној равноправности и Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена (у даљем тексту: CEDAW конвенција).¹ Прихватањем ове конвенције она је, према одредбама Устава, постала део правног поретка Републике Србије и њене одредбе се непосредно примењују.

Полазећи од тога да је високо образовање, засновано на знању, основ развоја друштва и његовог даљег економског и културног напретка и унапређења људских права и основних слобода, мисија Универзитета јесте да кроз образовање, научно–истраживачки рад и учешће у развоју друштвене заједнице, омогући највише академске стандарде и обезбеди стицање знања и вештина. Да би остварио своју мисију, Универзитет је трајно опредељен да тежи унапређењу квалитета високог образовања и укључивању у јединствен Европски простор високог образовања. Циљ Универзитета у Крагујевцу је да обезбеди врхунско образовање исвим 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 Крагујевцу је стратешки опредељен да ради на стварању и одржавању атмосфере једнаких могућности и равноправности током рада и студирања па у том циљу се и усваја наведени план.

У циљу доношења наведеног плана Универзитет у Крагујевцу је спровео анализу достигнутог нивоа родне равноправности. На основу спроведене анализе дефинисане су мере и активности које ће у наредном периоду Универзитет у Крагујевцу предузимати у циљу подизања нивоа родне равноправности на Универзитету у Крагујевцу.

ПРАВНИ ОКВИР

Родна осетљивост високошколског образовања један је од кључних услова за делотворно спровођење политике родне равноправности и једнаких могућности у свим областима друштвеног живота.

Законом о високом образовању прописано је да се високо образовање заснива на

¹ „Службени лист СФРЈ”, број 11/81.

принципима уважавања хуманистичких и демократских вредности националне и европске традиције и вредности културног наслеђа и поштовање људских права и грађанских слобода, укључујући забрану свих видова дискриминације,² али се родна равноправност експлицитно не помиње. Закон садржи клаузулу о употреби родно осетљивог језика, али је у целини родно наутралан.

У својој посвећености родној равноправности, Универзитет у Крагујевцу ослања се на постојећи 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 равноправности полова (2009),
- Закон о родној равноправности (“Сл. гласник РС”, бр. 52/2021),
- Стратегија за родну равноправност за периоду од 2021. до 2030. године;

Устав³, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68), равноправну заступљеност полова у Народној скупштини (члан 100).

Закони који се непосредно односе на родну равноправност, прописи који регулишу планирање и закони који регулишу надлежности институција везане за родну равноправност на различитим нивоима власти су: Закон о забрани дискриминације⁴; Закон о родној равноправности⁵; Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена⁶; Закон о потврђивању Конвенције СЕ о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици⁷; Закон о спречавању насиља у породици⁸; Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом⁹; Закон о планском систему Републике Србије¹⁰; Уредба

² Члан 4. Закона о високом образовању.

³ „Службени гласник РС”, број 98/06.

⁴ „Службени гласник РС”, бр. 22/09 и 52/21.

⁵ „Службени гласник РС”, број 52/21.

⁶ „Службени гласник СФРЈ – Међународни уговори”, бр. 11/81 и 5/14.

⁷ „Службени гласник РС” – Међународни уговори”, бр. 12/13 и 4/14.

⁸ „Службени гласник РС”, број 94/16.

⁹ „Службени гласник РС”, бр. 33/06 и 13/16.

¹⁰ „Службени гласник РС”, бр. 30/18.

о методологији управљања јавним политикама, анализи ефеката јавних политика и прописа и садржају појединачних докумената јавних политика¹¹; Уредба о методологији за израду средњорочних планова¹²; Закон о Влади¹³; Закон о министарствима¹⁴; Закон о утврђивању надлежности АПВ¹⁵ и Закон о локалној самоуправи.¹⁶

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.

Универзитет у Крагујевцу заснива своје активности и на *Стратегији научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021-2025. године*–„Моћ знања“, усвојене 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 истовремено представља националну Мапу пута Републике Србије за интеграцију у Европски истраживачки простор. То значи да укључује свих шест главних постулата Европског истраживачког простора:

1. Креирање ефикаснијег националног истраживачког система;

2. Интегрисани приступ решавању великих друштвених изазова, концентрисање ресурса, заједничко програмирање, спречавање фрагментисаног истраживања и дуплирања напора као и оптимално финансирање и коришћење капиталне, велике истраживачке инфраструктуре, у складу са Европским стратешким форумом за истраживачке инфраструктуре (*ESFRI*) и националном мапом пута;

3. Видљивост, отвореност, транспарентност конкурса расписаних за истраживачке позиције у систему, отворен и на изврности базиран Европски истраживачки простор, отворено тржиште рада за истраживаче;

¹¹ „Службени гласник РС”, број 8/19.

¹² „Службени гласник РС”, број 8/19.

¹³ „Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12, 7/14 – УС, 44/14 и 30/18 – др.закон.

¹⁴ „Службени гласник РС”, број 128/20.

¹⁵ „Службени гласник РС”, бр. 99/09, 67/12 – УС, 18/20.

¹⁶ „Службени гласник РС”, бр. 129/07, 83/14 – др. закон, 101/2016 – др. закон и 47/18.

4. Родна равноправност и на руководећим позицијама, развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама;

5. Оптимална размена, приступ и пренос научних знања, укључујући размену знања и отворен приступ науци;

6. Међународна сарадња. Успостављањем заједничког Европског истраживачког простора унапређени су капацитети за формирање истраживачких мрежа и омогућена је сарадња и координација између европских и националних политика.

Стратегијом развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године је дефинисано да је улога образовног система важна је и у постизању родне равноправности. Циљеви одрживог развоја у области образовања предвиђају и да се до 2030. године елиминишу родне неједнакости у образовању и обезбеди једнак приступ свим нивоима образовања и стручног оспособљавања за угрожене, укључујући особе са инвалидитетом и децу у осетљивим ситуацијама. Промоција родне равноправности у друштву може се постићи само сарадњом различитих сектора, укључујући и образовни систем.

Даље Стратегијом развоја образовања и васпитања у Републици Србији до 2030. године предвиђено је спровођење, развијање и интеграција стандарда за акредитацију студијских програма за образовање наставника и васпитача који се односе на постојање садржаја о људским правима, правима детета, родној равноправности, недискриминацији и инклузивном образовању у студијским програмима

Жељено стање 2030. године подразумева да су развијени нови и унапређени постојећи стандарди квалификација и стандарди постигнућа, као и програми наставе и учења на свим нивоима образовања. То значи да је садржај који се усваја у свим установама образовања и васпитања, на свим нивоима, усклађен са потребама појединца, тржишта рада и развоја друштва у целини. Такође, развој програма подразумева да су програми осетљиви на родну перспективу и да доприносе родној равноправности а не дискриминацији и стереотипизацији било које врсте.

Поред националног правног оквира за промовисање родне равноправности, Универзитет у Крагујевцу своје активности базира и на међународним документима којима је регулисана област високог образовања. Универзитет у Крагујевцу је 2017. године усвојио *Европску повељу за истраживаче и Кодекс понашања за запошљавање истраживача*, декларишући своју посвећеност принципима прокламованим у овим документима. Универзитет у Крагујевцу 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 наважнија правна аката Универзитета у Крагујевцу, као што су Статут, Кодекс о академском интегритету и професионалној етици и друге опште акте.

Ипак треба имати у виду да је ово први План за постизање родне равноправности усвојен на Универзитету у Крагујевцу. Главни циљ овог документа је покретање процеса развоја родне равноправности кроз изражавање посвећености Универзитета у Крагујевцу промовисању родне равноправности на свим нивоима, укључујући доследну примену начела, главних циљева и мера у овој области.

ТРЕНУТНО СТАЊЕ

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

Када је реч о подацима који садрже родну компоненту када се ради о учешћу жена у управи и органима одлучивања Универзитета подаци су доступни. Заступљеност жена као пословодних органа је на граници задовољавајућег јер од 12 факултета дужност органа пословођења обавља 4 деканице (33%). Када је реч о продеканима од 44 продекана 18 је жена, и на први поглед подаци су задовољавајући, међутим треба имати у виду да постоје факултети на којима у управи нема жена али и постоје и примери где је управа уједначена као и оних факултета на коме управу чине само жене. Када је реч о органима Универзитет 12 од 29 чланова Сената су жене што је задовољавајуће али само 4 од 21 члана Савета Универзитета у Крагујевцу су жене што је незадовољавајуће. Када је реч о Већима Универзитета од 29 чланова 13 су жене што се сматра задовољавајућим бројем. У Комисији за обезбеђење квалитета 8 од 17 чланова су жене. Што се тиче ненаставног особља у ректорату Универзитета руководеће послове обављају 2 мушкарца и 4 жене.

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.

ЕВИДЕНЦИЈЕ

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, органи чланица Универзитета и тела за родну равноправност, дужни су да евидентирају податке разврстане по полу и то:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица, по звањима;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица, по звањима;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за сва радна места;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање радних места на чланицама Универзитета, или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 11) начину поступања послодавца или одговорног лица по поднетим пријавама;

- 12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по тим судским одлукама;
 - 13) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;
 - 14) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;
 - 15) броју и проценту запослених лица која учествују на пројектима разврстано по полу;
 - 16) висини буџета на пројектима на којима руководе жене и на којима руководе мушкарци;
 - 17) броју студената и студенткиња који уписују студије по студијским програмима;
 - 18) броју студената и студенткиња који дипломирају по студијским програмима;
 - 19) броју и проценту ментора и чланова комисија за одбрану завршних, мастер и докторских радова разврстано по полу.
 - 20) броју и проценту тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу;
 - 21) броју и проценту пријављених случајева насиља заснованог на полу, односно роду, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља и међусобном односу жртве и извршиоца насиља;
 - 22) број и проценат лица која су извршила насиље у породици разврстаних према полу и међусобном односу извршиоца насиља и жртве насиља;
 - 23) броју и проценту пресуда за насиље према женама и насиље у породици, разврстаних по полу жртве насиља и по полу извршиоца насиља.
- Надлежни органи су дужни да евидентирају доступне податке.

АКЦИОНИ ПЛАН 2022.-2025. године

	ЦИЉ	АКЦИЈА	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
1. ИНСТИТУЦИОНАЛНА КУЛТУРА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ					
1)	Постати препознатљив у промоцији и спровођењу политике родне равноправности	<ul style="list-style-type: none"> • Усклађивање универзитетске регулативе у циљу спровођења Плана родне равноправности • Именовање органа на Универзитету за имплементација Плана • Подаци о родној равноправности за међународне системе рангирања и извештавања • Повезивање са актерима цивилног друштва и другим јавним и приватним организацијама са циљем промоције и имплементације Плана 	Ректор Проректори Сенат Генерални секретар Одбор за родну равноправност Органи пословођења	Позиционирање у националном и међународном окружењу на основу родних индикатора једнакости	континуирано
2)	Изградити институционалну и организациону културу једнакости и инклузивне праксе	<ul style="list-style-type: none"> • Увођење поступка редовног прикупљања квантитативних и квалитативних података разврстаних по полу у електронском облику • Увођење поступка годишњег квалитативног извештавања о спровођењу плана • Израда годишњих извештаја и акционих планова заснованих на анализи података • Системско праћење спровођења Плана родне равноправности и пратећег акционог плана и анализа стања по завршетку периода имплементације • Примењивање родно осетљивог језика и визуалних приказа у Универзитетским 	Ректор Проректори Сенат Генерални секретар Одбор за родну равноправност Органи пословођења	Континуирани напредак и/или одржавање повољног стања родне равноправности у свима области рада Универзитет	континуирано

		<p>документима</p> <ul style="list-style-type: none"> Унапређење јавне комуникације и организација промотивних активности и кампања унутар и изван институције с циљем обележавања и промовисања родне равноправности и инклузивних пракси 			
3)	Развити систем запошљавање и напредовања осетљив на родну равноправност	<ul style="list-style-type: none"> Поштовање родне различитости приликом именовања чланова комисија Израда упутства о поштовању родне заступљености при именовању, запошљавању и напредовању Праћење спровођења процедура запошљавања и напредовања кроз анализу података и предлагање акционих планова за даље унапређење процедура уклањања родне неравноправност 	<p>Ректор Проректори Сенат Генерални секретар Одбор за родну равноправност Органи пословођења Стручни органи</p>	Успостављање равноправне родне заступљености у органима универзитета, новозапосленог наставног и ненаставног особља	континуирано
4)	Уклонити родно утемељене стереотипе, предрасуде и праксе који подстичу родну неравноправност	<ul style="list-style-type: none"> Унапређење заступљености жена на руководећим позицијама Промовисање добре праксе и принципа узора за жене: на пример, представљањем изузетног доприноса жена за развој Универзитета, Понудите образовних програма/радионице са циљем: <ol style="list-style-type: none"> повећања видљивости добрих примера праксе у високошколским установама, јачање и подизање самопоуздања родно недовољно заступљених група и развој преговарачких и управљачких вештина којима се може унапредити родна равноправност 	<p>Одбор за родну равноправност Органи управљања Органи пословођења Стручни органи</p>	Равноправна родна заступљеност органа који доносе одлуке	континуирано

5)	Праћење стања родне равноправности на Универзитету	<ul style="list-style-type: none"> Формирање Одбора за родну равноправност 	Ректор	Формиран Одбор за родну равноправност	Јануар 2022. године
		<ul style="list-style-type: none"> Редовно прикупљање и обрада података ради утврђивања стања родне равноправности на Универзитету у Крагујевцу и то: <ol style="list-style-type: none"> праћење развоја академске каријере жена и мушкараца (подаци који садрже родну компоненту о просечној старости кандидата за избор у звање), као и истраживача и праћење каријере запослениј у ненаставној јединици редовно и систематско прикупљање података о родном саставу пословодних органа, органа управљања, стручних органа, и о саставу руководећих радних места у ненаставној јединици праћење стања о учешћу и руковођењу жена у пројектима вођење прописаних евиденција у областима родне равноправности Израда система за редовно прикупљање и обраду података у циљу редовно утврђивања стања родне равноправности на Универзитету у Крагујевцу 	Одбор за родну равноправност УНИЦ Чланице Универзитета	Доступност података о стању родне равноправности Индикатори који садрже родну компоненту су редовно доступни	април – септембар 2022. године изградња система Редовно годишње ажурирање
6)	Праћење стања родне равноправности на чланицама Универзитета и испуњавање законске обавезе за именовањем лица задуженог за родну	Избор Поверенице/Повереника за родну равноправност	Органи пословођења	Доступност података о стању родне равноправности Именован/а Повереница/Повереник за родну равноправност	Фебруар 2022. године

	равноправност				
7)	Процедура за континуирано институционално истраживање и прикупљање релевантних	Увођење процедура за континуирано институционално истраживање и прикупљање релевантних	Одбор за родну равноправност	Израђена процедура за континуирано институционално истраживање и прикупљање релевантних	
8)	Јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима родне равнотеже на свим нивоима Универзитета у Крагујевцу	Активности подизања свести о обавезама Универзитета у Крагујевцу на међународном и унутрашњем плану према примени мера за унапређење родне равноправности Едукација запослених	Одбор за родну равноправност Повереница/ Повереник за родну равноправност	Подигнута свест међу запосленима на Универзитет у Крагујевцу	2022. и 2023. година
9)	Израђен посебан годишњи план родне равноправности на свим чланицама Универзитета као посебног акта или дела годишењег плана рада	Активност за израду плана или дела плана који се односи на остваривање родне равноправности нарочито треба садржи: кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца код послодавца, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.	Повереница/ Повереник за родну равноправност	Подизање свести о неопходним активностима у домену родне равноправности	Сваке године
10)	Годишњи извештаји о стању родне равноправности на чланицама Универзитета у Крагујевцу	Обрада прикупљених података о стању родне равноправности на чланицама Универзитета	Повереница/ Повереник за родну равноправност	Израђен годишњи Извештај о стању родне равноправности на чланицама Универзитета у Крагујевцу и усвојен од стране органа	годишње

				управљања	
11)	Годишњи извештаји о стању родне равноправности на Универзитету у Крагујевцу	Обрада прикупљених података о стању родне равноправности на Универзитету и анализа годишњих извештаја о стању родне равноправности на чланицама Универзитета у Крагујевцу	Одбор за родну равноправност	Израђен годишњи Извештај о стању родне равноправности на Универзитету у Крагујевцу и усвојен од стране органа управљања	годишње
12)	Повећање заступљености жена у управама факултета у којима постоји родна неравноправност	Именовање продекана на факултетима тако да најмање 1/3 продекана буду жене	Органи пословођења	Већи број жена у управама факултета у којима постоји родна неравноправност	2022., 2023. и 2024. године
13)	Повећање броја жена у органима управљања на Универзитету и чланицама Универзитета	Прописивање у нормативним актима да најмање 50% кандидата за орган управљања са катедри или других наставних и ненаставних јединица морају да буду жене	Органи управљања	Већи број жена у органима управљања	2022. година
14)	Употреба родно осетљиве терминологије при изради нормативних аката	Измене и допуне нормативних аката у циљу увођења родно осетљиве терминологије	Генерални секретар Секретари	Нормативна аката израђена у складу са родно осетљивом терминологијом	континуирано
15)	Употреба родно осетљиве терминологије при издавању јавних исправа	Увођење родно осетљиве терминологије при издавању јавних исправа	Генерални секретар Секретари	Јавне исправе издате у складу са родно осетљивом терминологијом	Март 2022. године континуирано

16)	Конкурсе за избор у звање објављивати у складу са родно осетљивом терминологијом	Увођење родно осетљиве терминологије при објављивању конкурса	Генерални секретар Секретари	Конкурси за избор у звање објављени у складу са родно осетљивом терминологијом	Март 2022. године континуирано
17)	Општи акт о забрани сексуалног узнемиравања и уцењивања	Израда општег акта о забрани сексуалног узнемиравања и уцењивања	Генерални секретар Одбор за родну равноправност	Усвојен општи акт о забрани сексуалног узнемиравања и уцењивања	Март-јун 2022. године
18)	Увођење института за поступање по притужбама у случајевима родне неравноправности	Израда нормативног оквира за поступање по притужбама у случајевима родне неравноправности	Ректорат	Уведен поступак за разматрање притужби у случајевима родне неравноправности	Јануар 2023. године континуирано

2. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У НАСТАВИ

1)	Доступност података о свим акредитованим студијским програмима и појединачним предметима о роду који се реализују на Универзитету у Крагујевцу	Прикупљање података о свим акредитованим студијским програмима и појединачним предметима о роду који се реализују на Универзитету у Крагујевцу	Одбор за родну равноправност	Јавно доступна база података о свим студијским програмима и појединачним предметима о роду који се реализују на Универзитету у Крагујевцу	Од марта 2022; годишње ажурирање
2)	Изучавање студија рода на Универзитету и интеграција родне перспективе у студијске програме	<ul style="list-style-type: none"> • Увођење предмета или наставних јединица који су посвећени студијама рода у постојеће студијске програме. • На факултетима на којима није могуће увести предмет посвећен родној равноправности увести курс родне равноправности • Израда смерница и вођење радионица за 	Сенат Стручни органи Одбор за родну равноправност	Усвојени предмети или курсеви на којима се изучава родна равноправност	2023. година

		наставнике о родној равноправности једнакости и инклузивне праксе у наставним плановима и програмима			
3)	Употреба родно осетљиве терминологије при издавању наставне литаратуре	<ul style="list-style-type: none"> • Израда Правилника о издавачкој делатности и Препорука о родно осетљивој терминологији при изради наставних средстава • Сви уџбеници треба да буду по садржају осетљиви на родну равноправност и специфичности различитих друштвених група, укључујући и осетљиве групе (без стереотипа, предрасуда и дискриминације) 	Проректор за наставу Проректор за науку Комисија за обезбеђење квалитет Одбор за родну равноправност	Израђене препоруке у циљу издавања наставне литературе у складу са родно осетљивом терминологијом	2023. континуирано
4)	Обука студента о значају родне равноправност, кроз постојеће наставне предмете, семинаре, дебате, радионице, курсеве и на други погодан начин	Спровођење обука студента о значају родне равноправност, кроз постојеће наставне предмете, семинаре, дебате, радионице, курсеве и на други погодан начин	Повереница/ повереник за родну равноправност Органи пословођења Стручни органи	Подизање свести студената о значају родне равноправности	континуирано
3. РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У НАУЦИ И УМЕТНОСТИ					
1)	Повећати родну равноправност у подршци научном и уметничком раду	<ul style="list-style-type: none"> • Праћење и анализа родно рашчлањених истраживачких података: финансирање, публикације, уметничке референце, учешће на универзитетским, националним и европским истраживачким пројектима, број жена са пријавом патента итд. • Предлагање акционих планова за промовисање родне равноправности у истраживању (нпр. специјалне награде за научнике у областима где је уочена родна неједнакост, пружање 	Одбор за родну равноправност Повереница/ повереник за родну равноправност Органи пословођења Стручни органи	Повећање броја жена које објављују радове у светским врхунским часописима и броја руководилаца пројеката у науци и уметности	2023. и 2024. година

		<p>адекватне подршке младим научницима и уметницима током трудноће и/или или раног мајчинства, пружање подршке међународној мобилности жена, итд.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Укључивање елемента породичног и родитељског одсуства и материнства у процедуре евалуације истраживачког рад на спречавању последица настанка 'зида материнства' • Поштовање родне различитости приликом именовања чланова тела за евалуацију истраживачких пројекти у науци и уметности • Развој протокола/смерница за укључивање родне димензије у истраживање 			
2)	Повећање родно осетљивих истраживања и истраживања о родним темама	<ul style="list-style-type: none"> • Дефинисање статуса родно осетљивих истраживања у науци и уметности и истраживања о темама рода • Спровођење обука (изборни предмети/радионице) на докторским студијама које подижу свест о родној перспективи • Увођење институционалног признавања родне равноправности, на пример кроз награђивање студентских радова који садрже родну перспективу • Подстицање научних и уметничких пројеката о родним питањима 	Одбор за родну равноправност Повереница/ повереник за родну равноправност Органи пословођења Стручни органи	Повећање броја радова, научних публикација и уметничких дела који интегришу родну перспектива	2023. и 2024. година
3)	Повећати заступљеност жена у STEM подручју	<ul style="list-style-type: none"> • Откривање и анализа разлога за недовољну заступљеност жена и уклањање баријера за већу укљученост жена у областима у којима су оне недовољно заступљене • Спровођење популаризације, мотивације и активности препознавања, подршке и промоције заступљености жена у областима у 	Одбор за родну равноправност Повереница/ повереник за родну равноправност Органи пословођења	Унапређење равноправне родне заступљености у STEM подручју	2023. и 2024. година

		<p>којима су традиционално недовољно заступљене</p> <ul style="list-style-type: none"> • Спровођење едукације и мотивисање студенткиња у областима у којима су жене недовољно заступљене: дигиталне технологије, анализа података, инкубатори за иновације (старт-уп), плава и зелена технологија и енергија, климатске промене итд. • Подстицање жена да се пријаве за истраживачке пројекте кроз посебне програме 	Стручни органи		
4. УСКЛАЂИВАЊЕ ЛИЧНИХ ЖИВОТНИХ И ПОСЛОВНИХ ОБАВЕЗА					
1)	Обезбедити да Универзитет у Крагујевцу буде безбедно место, без сексуалног узнемиравања и дискриминација	<ul style="list-style-type: none"> • Усвајање посебних политика у вези са нултом толеранцијом према свим облицима сексуалног узнемиравања • Увођење посебног протокола/смерница за превенцију и лечење у случајевима сексуалног узнемиравања и насиља и превенција секундарне виктимизације • Пружање психолошке подршке жртвама сексуалног узнемиравања • Израда образовног материјала са циљем подизања свести о предрасудама и превенција сексистичког говора и говора мржње • Израда годишњих акционих планова и програма подизања свести против родно заснованог насиља 	Одбор за родну равноправност Повереница/ повереник за родну равноправност	Повећање добрих пракси неговања отворене речи и смањење случајева полног и родног узнемиравања и дискриминације	2022. године
2)	Обезбедити подршку пракси разноликости и инклузивност независно од родног идентитета	<ul style="list-style-type: none"> • Усвајање посебне политике у вези са нултом толеранцијом према свим облицима дискриминација на основу родне припадности • Развој система оснаживања и подршке запосленима и студентима без обзира на пол 	Органи управљања Органи пословођења Одбор за родну равноправност	Развијање нове институционалне политике и праксе оснаживања родне	2022. и 2023. године

	и сексуалне оријентације	<ul style="list-style-type: none"> • Израда годишњих акционих планова и програма за подизање свести о (родној) различитости и инклузивне праксе (у складу са ИУФЕ Стратегијом разноликости и инклузије) 	Повереница/ повереник за родну равноправност	различитости и инклузивност	
3)	Смањити разлике у приход између мушкарца и жена	<ul style="list-style-type: none"> • Прикупљање података о родној равноправности плата и примања и њихово укључивање у годишњи извештај • Израда акционих планова за повећање родне равноправности у приходима за једнак рад 	Одбор за родну равноправност Повереница/ повереник за родну равноправност	Повећање родне равноправности у родном условљеном јазу у додатним приходима	2023. године
4)	Радно окружење које омогућава запосленима усклађивање пословних и животних обавеза и одговорности	<ul style="list-style-type: none"> • Израда студија финансијске изводљивости и изградња система подршке за услуге којима се повећава квалитет живота и рада (на пример, вртић, услуге бриге о деци и старијим члановима домаћинства, услуге помоћи у домаћинству, организација летњих кампова и садржаји за децу у смислу летњих школа или научних конференција итд.) • Израда смерница о подршци запосленима који су родитељи деце предшколског узраста и нижих разреда основне школе, запосленима са члановима породице са посебним потребама и они који брину о старијим члановима породице • Увођење транспарентног система награђивања изврсности и напредовања ненаставног особља • Праћење и анализа предузетничких намера и пружање подршке студенткињама у предузетничким подухватима 	Одбор за родну равноправност Повереница/ повереник за родну равноправност	Повећање индекса задовољства запосленог условима радног окружења	2024. године

НАДЗОР

Одбор за родну равноправност се задужује да сваке године на основу анализе иницира допуне акционог плана и да поднесе извештај о активностима које су релаизоване или које нису реализоване.