



1000/0102 Број: 1602/1/6

Датум: 28.10.2021.

План за постизање равноправности полова

1. Контекст

Пољопривредни факултет у Новом Саду је високошколска и научно-истраживачка установа чија је мисија реализација висококвалитетних образовних процеса, развој научних дисциплина и пренос стечених знања у привреду и друштво. Пољопривредни факултет је посвећен остварењу своје мисије засноване на успешним резултатима у образовању и научно-истраживачком раду и њиховој примени у пракси. Пољопривредни факултет обезбеђује задовољење образовних потреба младих генерација, научно-стручних потреба привреде и материјалних потреба запослених. Све активности усмерене су на развој личности и унапређење основних људских права и слобода, као и стварање једнаких могућности, равноправности и инклузивности у току студија и рада. Само на тај начин Пољопривредни факултет може да реализује своју визију да као равноправни партнер у јединственом европском простору високог образовања и научно-истраживачког рада, достигне највише нивое изврности, односно високо место у друштву најбољих.

Родна равноправност и обезбеђивање услова за њено поштовање на свим нивоима организационе структуре Пољопривредног факултета, обезбеђено је правним актима, који су донети у складу са прописима Републике Србије и свеобухватним правним и политичким документима ЕУ инкорпорисаним у позитивно право.

Зато је начело родне равноправности саставни део важећих аката Универзитета у Новом Саду и Пољопривредног факултета (Статути, Правилници, Кодекси и сл), док је за поштовање прокламованих начела једнакости и родне равноправности поред органа управљања и надзора надлежан Одбор за равноправност полова на Пољопривредном факултету Нови Сад у оквиру ког ће бити именовано лице задужено за родну равноправност.

Планом за постизање равноправности полова (у даљем тексту: План) утврђују се активности тј. мере које ће се реализовати у периоду 2021-2025. године на Пољопривредном факултету Универзитета у Новом Саду. Дефинисана је и одговорност носилаца реализације, као и институционални оквир који треба да допринесе остваривању планираних циљева, а посредно и стратегије Факултета. План је усаглашен са релевантним стратешким документима Факултета и прописима. Приказ мера, очекиваних резултата и индикатора напретка, заједно са роковима за реализацију доступан је у прилогу.



Подршку изради Плана пружио је Хоризонт 2020 пројекат под називом: *Co-Create Change in Research Funding and Performing*¹, акроним: Co-Change (број пројекта: 873112), кроз пројектне активности (формирање Одбора за равноправност полова, дијалози, консултације, анкета) усмерене на постизање услова родне равноправности у институцији. Допринос Co-Change пројекта и чланова пројектног тима на Факултету огледа се пре свега у идентификовању институционалних циљева и мера, чији је део и израда Плана, као и успостављању институционалног оквира за спровођење Плана.

Процесу израде Плана претходило је формирање Одбора за равноправност полова на Факултету, анализа стања родне равноправности, консултације, дијалози, анкета и израда методологије за његову ефикасну примену.

Резултати анализе прикупљених података (2018, слободна форма; 2019, анализа појединих индикатора), консултација, дијалога, као и резултати анкете спроведене у периоду фебруар-март 2021. године идентификовали су кључне области у којима је неопходна примена мера за постизање родне равноправности и дефинисали циљеве који се желе постићи, мере, расположиве ресурсе и временски оквир.


Надзор и евалуација ће се редовно спроводити ради процене успешности остварених циљева и уколико се идентификују потешкоће, неправилности или недовољан напредак у спровођењу мера вршиће се корекције и побољшања прописаних мера како би се што брже и ефикасније постигли дефинисани циљеви. Надзор се врши путем индикатора напретка прикупљањем података, анализом и извештавањем. Ова активност је трајна и представља начин за унапређење остварења Плана.

Мере које се планирају Планом разврстане су у 4 (четири) кључне области:

- КО1: Управљање и одлучивање;
- КО2: Запослени и развој каријере;
- КО3: Настава;
- КО4: Истраживања и наука;

План ће за реализовање наведених мера имати сопствени буџет дефинисан актима Факултета на основу: рокова, трајања мера, потребног броја извршилаца, врсте трошкова, итд.

План за постизање равноправности полова Пољопривредног факултета усвојен је од стране Савета факултета на XXVII седници дана 28.10.2021. године, а претходно је послат на увид и мишљење Студентском парламенту и Синдикалној организацији факултета.

¹  Projekat finansira Evropska unija u okviru H2020 Programa za istraživanja i inovacije Horizon 2020 pod Ugovorom broj 873112. Project is funded by the European Union under Research and Innovation Programme Horizon 2020, contract number: 873112. #COCHANGE2020



Доношење Плана као формалног акта је институционална промена, стратегија која ће уклонити препреке за успостављање родне равноправности непосредно на Факултету, а посредно у високом образовању и истраживањима и науци. Крајњи циљ је омогућити свима да имају каријеру какву заслужују, без обзира на разлике, у складу са начелом равноправности. По приоритетима Европске Уније (ЕРА приоритет бр. 4) димензија родне равноправности посебно се односи на: каријере научника на свим нивоима, органе управљања и надзора код послодавца и на положајима у тим органима, као и на садржај истраживања и иновација.

План представља сет акција које за циљ имају:

- да се анализира тренутно стање праксе у погледу постојања дискриминације по основу пола;
- идентификовање и примена иновативне стратегије за корекцију било ког вида дискриминације;
- постављање циљева и надзор напретка путем индикатора;

План представља сет посебних мера за остваривање уравнотежене заступљености полова. Ове мере усмерене су и на реализацију начела једнаких могућности, одсуство дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода и спречавање неједнаког поступања и насиља у свим облицима плаћеног радног ангажовања и студирања на Факултету.

План поред наведеног треба да допринесе:

- разумевању начела једнакости и родне равноправности на нивоу Факултета;
- укључивању садржине о родној равноправности у све процесе, активности, програме на Факултету;
- подршци запосленима и политици људских ресурса;
- повећању доступности ресурса у служби родне равноправности;

Табеларни приказ Плана за период 2021-2025 године

Временски оквир

| Кључне области | Циљ | Мере | Одговорност за спровођење мера | Очекивани резултати | Индикатори | Временски оквир | | | | |
|------------------------|---|--|--------------------------------|---|--|-----------------|------|------|------|------|
| | | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Управљање и одлучивање | Креирање институционалног оквира подршке родној равноправности | Формирање Одбора који ће надzirати примену мера, предложити доношење и измену постојећих аката и процедура ради што ефикасније примене начела родне равноправности | Деканат | Редовно информисање о поштовању родне равноправности; Акта усклађена са важећим прописима | Донесен је формални акт о именовану чланова Одбора | x | | | | |
| | Креирање институционалног оквира подршке родној равноправности | Именовање лица задуженог за родну равноправност које се заједно са Одбором и управом Факултета стара о поштовању начела родне равноправности | Деканат | Тимски рад и ефикасна примена начела родне равноправности у процесима, надзор и прикупљање података, евалуација стања | Донесен је формални акт о именовану Лица задуженог за родну равноправност | x | | | | |
| | Успостављање институционалног система подршке родној равноправности | Прикупљање релевантних података о остваривању родне равноправности разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама. | Деканат | Годишњи извештај о родној равноправности Факултета достављен надлежним институцијама | Статистички подаци који се обезбеђују за извештај за релевантне државне институције | x | x | x | x | x |
| | Успостављање институционалног система подршке родној равноправности | Подстицање уравнотежене заступљености полова у органу управљања и надзора (управним и надзорним телима) и на положајима. | Деканат | Организациона култура поштовања различитости и родне равноправности | Резултати анализе о заступљености жена на местима одлучивања и на управљачким функцијама | x | x | x | x | x |
| | Промоција родне равноправности у институционалној пракси | Обезбедити финансијске ресурсе за пуну примену Плана. Одржавати пратеће (<i>follow-up</i>) састанке са телима за родну равноправност у циљу максималног поштовања Плана. | Деканат | Ресурси за ефикасну примену Плана, развијена свест запослених и студената о значају родно осетљивих питања | Усвојен годишњи буџет за реализацију Плана | | x | x | x | x |

| Кључне области | Циљ | Мере | Одговорност за спровођење мера | Очекивани резултати | Индикатори | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------|--|---|--------------------------------|--|---|------|------|------|------|------|
| | Креирање институционалног оквира подршке родној равноправности | Превенција неједнаког поступања, насиља по основу пола укључујући сексуално узнемиравање. Пријава случајева насиља и узнемиравања кад се догоде. Јасно прописане процедуре и развијене вештине запослених и студената за поступање у оваквим ситуацијама. | Деканат | Превенција и процесуирање случајева дискриминације и насиља, ефикасност у примени аката и начела | Извештај о броју пријава и процедурално регулисаних случајева неједнаког поступања и/или насиља пре и после почетка примене мера. | | x | x | x | x |
| | Промоција родне равноправности у институционалној пракси | Континуирано стручно усавршавање и саветовање запослених за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације; online водичи, охрабривање, технике преговарања и обезбеђивања једнаког положаја неравноправно заступљеном полу. | Деканат | Ефикасна примена Плана, развијена свест запослених и студената о значају родно осетљивих питања | Број организованих семинара за наставни и административни кадар и број полазника | | x | x | x | x |
| | Промоција родне равноправности у институционалној пракси | Обезбедити једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без дискриминације по основу пола, рода и подстицање оваквих активности. | Деканат | Повећан број лица мање заступљеног пола која се активно баве спортом | Статистички подаци који се обезбеђују за извештај за релевантне државне институције | | x | x | x | x |

| Кључне области | Циљ | Мере | Одговорност за спровођење мера | Очекивани резултати | Индикатори | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|------|------|------|------|------|
| Запослени и развој каријере | Промоција процеса који подржавају родно осетљива ангажовања, каријере и именовања | Креирати што боље радно окружење и промовисати једнаке могућности у управљању људским ресурсима. Развити алате за евидентирање и праћење напредовања у каријери са подацима о полу, старости, просечној старости за избор у звање (истраживачи). | Декан, Комисија за избор у звање, Перонални референт, Лице задужено за родну равноправност | Запослени се ангажују и напредују без обзира на пол | Статистички подаци који се обезбеђују за извештај за релевантне државне институције, проценат заступљености по полу | x | x | x | x | x |
| | Промоција процеса који подржавају родно осетљива ангажовања, каријере и именовања | Отклањање негативних последица коришћења породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета. | Секретаријат, Служба за финансијско-рачуноводствене послове, Руководиоци пројеката | Ако је прихватљиво правилима пројекта, чланови пројектног тима примају накнаду за рад на пројекту и док су на породилском или одсуству са рада ради неге детета. | Извештаји о извршеним исплатама накнаде члановима пројектног тима за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета | x | x | x | x | x |
| | Усклађивање пословне каријере и приватног живота | Охрабривање мушкараца да користе одсуство са рада ради неге детета | Руководиоци организационих јединица, Декан, Лице задужено за родну равноправност | Веће учешће мушкараца у укупном броју запослених на одсуству са рада ради неге детета. | Статистички подаци који се обезбеђују за извештај за релевантне државне институције | x | x | x | x | x |
| | Усклађивање пословне каријере и приватног живота | Унапређење информатичке подршке за рад од куће. Увођење флексибилности радног времена због усклађивања породичних и радних обавеза. | Сектор за ИТ, Деканат | Већи број запослених жена (мање заступљеног пола) које користе ИКТ у професионалној сфери и флексибилне форме рада | Број посета сајту; отворених налога; додељених корисничких имена; употреба ИКТ из професионалних разлога од стране мање заступљеног пола | x | x | x | x | x |

| Кључне области | Циљ | Мере | Одговорност за спровођење мера | Очекивани резултати | Индикатори | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------|---|--|---|--|--|------|------|------|------|------|
| Настава | Промоција и укључивање родне равноправности у наставне програме | Унапређење садржаја уџбеника и наставног материјала са аспекта утицаја на родну равноправност. Укључивање садржине о родној равноправности у план и програм наставе, студијске програме, уџбенике и наставни материјал | Продекан за наставу, шефови катедри, руководиоци студијских програма | Стандард родне равноправности укључен у наставни процес | Број нових предмета; Број припремљених и реализованих програма | x | x | x | x | x |
| | Промоција и укључивање родне равноправности у наставне програме | Праћење уравнотежене заступљености полова приликом уписа на све нивое студија и приликом коришћења образовних садржаја и информационо-комуникационих технологија. | Продекан за наставу, студентска служба Факултета, Лице задужено за равноправност полова, Библиотека | Стандард родне равноправности укључен у наставни процес | Резултати извештаја библиотеке о посећености и студентске службе о упису на све нивое студија; број корисника/ца интернет садржаја разврстаних по полу | x | x | x | x | x |
| | Промоција и укључивање родне равноправности у наставне програме | Развој алата, припрема и реализација обука, подршка студентима да препознају и пријаве сваки вид родно засноване дискриминације и насиља. | Продекан за наставу, руководиоци студијских програма, ИТ сектор, Студентски парламент | Стандард родне равноправности укључен у наставни процес | Број организованих семинара за студенте и број полазника; Доступне локације на вебсајту са информацијама о дискриминацији и насиљу; Развијено менторство у складу са родно осетљивим образовањем | | x | x | x | x |
| | Промоција и укључивање родне равноправности у наставне програме | Поваћана видљивост и укључивање у систем образовања и васпитања осетљивих друштвених група и лица која су због свог пола, рода, брачног стања и других друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања. | Продекан за наставу, руководиоци студијских програма, студентска служба факултета | Смањен број студената из рањивих категорија који/е напуштају високо образовање | Резултати извештаја о упису и учешћу рањивих група у образовним активностима на институционалном нивоу пре и после почетка примене мера | | x | x | x | x |

| Кључне области | Циљ | Мере | Одговорност за спровођење мера | Очекивани резултати | Индикатори | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------|---|---|--|--|--|------|------|------|------|------|
| | Унапређење полне равноправности у области истраживања | У оквиру евиденције података разврстаних по полу за надлежне институције - прикупљање и управљање подацима који садрже родну компоненту, и то о: алокацији новца, публикацијама, пројектима, иновацијама, изузетности | Продекан за науку, Лице задужено за родну равноправност, Међународна сарадња | Годишњи извештај о родној равноправности | Резултати анализе на нивоу Факултета о проценту жена (или мање заступљеног пола) у програмима доживотног образовања, истраживањима и пројектима и њихова афирмација (видљивост) у науци. | | x | x | x | x |

| Кључне области | Циљ | Мере | Одговорност за спровођење мера | Очекивани резултати | Индикатори | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------|---|---|---|---|---|------|------|------|------|------|
| Истраживања и наука | Унапређење полне равноправности у области истраживања | Укључивање родне перспективе у све фазе научноистраживачког рада, припреме и реализације научноистраживачких пројеката, публикација и креирање истраживачких тимова, као и у телима надлежним за вредновање резултата научноистраживачког рада. | Продекан за науку, Лице задужено за родну равноправност, Co-Change пројектни тим, Руководиоци пројеката | Једнака доступност истраживања без обзира на пол и област истраживања | Резултати извештаја (и објављених научних радова) руководиоца пројеката | | x | x | x | x |
| | Унапређење полне равноправности у области истраживања | Мотивисање органа локалне заједнице да приликом расписивања позива за финансирање пројеката укључе родну равноправност као додатни критеријум за евалуацију | Истраживачи, Co-Change пројектни тим | Једнака доступност изворима финансирања без обзира на пол | Резултати извештаја (и објављених научних радова) носилаца пројеката; број пројеката одобрених за финансирање уз употребу (додатних) критеријума родне равноправности | | x | x | x | x |
| | Промоција родне равноправности и забране дискриминације у истраживању | Јавне похвале и награђивање публикација, дисертација, мултидисциплинарних истраживачких тимова који су приликом креирања поштовали стандарде родне равноправности | Продекан за науку, истраживачи | Повећан број тимова и публикација утемељених на принципу родне равноправности | Резултати извештаја о броју награђених истраживача и истраживачких тимова; | | x | x | x | x |