

У складу са оштим актима Универзитета у Београду – Хемијског факултета, Наставно-научно веће Факултета на седници одржаној дана 13. 1. 2022. године доноси

**План за постизање родне равноправности
на Универзитету у Београду – Хемијском факултету**

1. Контекст

Универзитет у Београду - Хемијски факултет (у даљем тексту: УБХФ) је конститутивни део Универзитета у Београду. УБХФ је једна од водећих научноистраживачких институција у Србији и региону у пољу хемије. Мисија Универзитета у Београду и УБХФ као његовог члана, је да обезбеди врхунско образовање и изузетно знање свим 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 активности усмерене су ка потпуном развоју људске личности и унапређењу основних људских права и слобода.

У својој посвећености родној равноправности, УБХФ се ослања на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

- Устав Републике Србије (2006, 2021);
- Закон о заштитнику грађана (2021);
- Закон о родној равноправности (2021);
- Закон о забрани дискриминације (2009, 2021);
- Национална стратегија за родну равноправност у периоду од 2021. до 2030. године;
- Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017–2020).

Поред тога, УБХФ заснива своје активности и на Стратегији научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021. до 2025. године „Моћ знања“: 10/2021-3, усвојеном 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 истовремено представља националну Мапу пута Републике Србије за интеграцију у Европски истраживачки простор. Стратегија је у складу са свим релевантним системским националним законима и прописима о истраживању и високом образовању и укључује свих шест главних постулата Европског истраживачког простора. Она садржи следећи циљ који се односи на родну равноправност: родна равноправност и на руководећим позицијама, развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама.

Такође, Закон о науци и истраживањима у члану 4 дефинише као један од основних принципа научног рада у Србији начело „родне равноправности у науци и истраживањима, као и у органима одлучивања“.

У свом досадашњем и будућем раду, Наставно-научно веће УБХФ се руководи Кодексом понашања у научно-истраживачком раду који је усвојила Влада Републике Србије, а који се, између осталог односи на забрану сваког вида дискриминације и неговања принципа родне равноправности.

Поред националног правног оквира за промовисање родне равноправности, УБХФ ослања своје активности и на међународним документима, посебно документима Савета Европе, којима је регулисана област високог образовања и родне равноправности. Кључни међународни акти са којима је усклађен План за постизање родне равноправности на Универзитету у Београду – Хемијском факултету (у даљем тексту:План) су:

- 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 research area (adopted in 2015)
- Gender Equality Strategy 2020-2025

У складу са овим документима, УБХФ 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 факултета. Начела родне равноправности и антидискриминаторних политика су у извесној мери интегрисана у Статуту УБХФ, а као део усклађивања својих активности са захтевима МПНТР Републике Србије које је предвидело да свака научноистраживачка установа треба да има сопствени План остваривања и унапређивања родне равноправности и захтевима Европске комисије у програму Хоризонт Европа.

Главни циљ Плана је покретање процеса развоја стратегије родне равноправности кроз изражавање посвећености УБХФ промовисању родне равноправности на свим нивоима, укључујући доследну примену начела, главних циљева и средишњих мера у овој области. Од посебне важности је постизање уравнотеженог односа професионалних и приватних обавеза како би истраживачи/це и остали запослени били у могућности да остваре свој пун потенцијал о чему ће УБХФ такође водити рачуна.

2. Стање (2016-2020. година)

Уједначеност родова у наставном и научном кадру УБХФ је задовољавајући. У следећој табели су приказани подаци за период 2016-2021. године. Вредности су изражене у процентима.

Звање	2016.	2017.	2018.	2019.	2020.
1. Сарадник у настави					
Жене		100	100		
Мушкарци					
2. Асистент					
Жене	48	75	80	79	93
Мушкарци	52	25	20	21	7
3. Доцент					
Жене	43	48	52	56	56
Мушкарци	57	52	48	44	44
4. Ванредни професор					
Жене	64	56	56	48	48
Мушкарци	36	44	44	52	52
5. Редовни професор					
Жене	42	44	47	55	52
Мушкарци	58	56	53	45	48
6. Истраживач - приправник					
Жене		67	93	79	75
Мушкарци	100	33	7	21	25
7. Истраживач - сарадник					
Жене	50	100	100	67	
Мушкарци	50			33	100
8. Научни сарадник					
Жене	71	57	43	80	80
Мушкарци	29	43	57	20	20
9. Виши научни сарадник					
Жене	100	100	100	50	50
Мушкарци				50	50
10. Научни саветник					
Жене	50	50	67	67	67
Мушкарци	50	50	33	33	33

Током анализираних 5 година присуство жена у руковођењу и деканском колегијуму УБХФ је нешто ниже, варира од 33-50%, док се у Савету УБХФ број чланова савета из наставног особља варира од 63-77% у корист жена. Чланови Савета УБХФ из ненаставног особља су свих пет година у односу 50:50% , док је проценат жена чланова Савета које именује оснивач значајно нижи. Председница Савета УБХФ од 2020. године је жена.

У административним и техничким службама заступљеност жена је виша, а од 2019. године Секретар факултета је жена.

Везано за родно осетљиво буџетирање, на УБХФ се поштује принцип буџетирања истраживача/ца и осталих запослених искључиво спрам наставних и научних звања, односно школске спреме тражене у систематизацији одређених радних места, а према Правилнику о обрачуна и исплати зарада, накнада и других примања запослених на УБХФ.

3. Главни циљеви и мере

УБХФ се обавезује да ће предузети неопходне активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања, са циљевима, који су заједно са мерама предвиђеним за њихово достизање наведени у следећој табели:

Циљеви	Конкретне мере
Изграђивање институционалних капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, као и успостављање систематских процедура и информационих система за побољшање прикупљања података и решавање проблема недостатка података	<p>Номиновање саветника/це за родну равноправност и спречавање дискриминације</p> <p>Прикупљање података о родној структури наставника и истраживача, аутора/ки чланака у репозиторијуму УБХФ, и осталих података од значаја за родну равноправност</p> <p>Програм менторства у домену родне равноправности и научне каријере</p>
Јачања видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима	<p>Организовање годишње радионице о питањима родне равноправности у истраживању</p> <p>Програм менторства у домену родне равноправности и научне каријере</p>
Промовисање родне разноврсности унутар академских структура, са снажним нагласком на уједначено учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима	<p>Номиновање саветника/це за родну равноправност и спречавање дискриминације</p> <p>Праћење родне структуре радних тела и изборних комисија и у случају потребе унапређивање родне равноправности у њиховом саставу</p> <p>Подстицање ушеђћа жена у важним државним телима од значаја за науку и иновације</p>
Примена родно осетљивог буџетирања	<p>Подизање свести о важности родно осетљивог буџетирања кроз сарадњу са МПНТР</p>
Подршка увођењу родне компоненте у научна истраживања и иновације	<p>Праћење степена интегрисаности родне димензије у истраживања на УБХФ (испитивање родних стереотипа и норми и истраживање потреба оба пола кроз истраживачки рад</p> <p>Организовање годишње радионице о интегрисању родне димензије у истраживању и иновацијама</p>
Оснаживање запослених у остваривању равнотеже између посла и слободног времена	<p>Одобравање рада од куће у посебним породичним или општим околностима</p>
Забрана сексуалног и другог узнемиравања	<p>Усвајање Правилника о забрани сексуалног и другог узнемиравања</p>

4. Спровођење плана

План је припремио декански колегијум УБХФ у сарадњи са Канцеларијом за вођење пројеката, а његову примену ће координисати и надгледати изабрани Саветник/ца за родну равноправност и спречавање дискриминације, Наставно-научно веће УБХФ и декан. План је могуће мењати и допуњавати у складу са потребама УБХФ и захтевима националне и међународне регулативе. Саветника/цу за родну равноправност и спречавање дискриминације одређује Наставно-научно веће.

За спровођење плана средства ће бити обезбеђена из сопствених средстава УБХФ и са пројеката.

5. Извештавање о спровођењу Плана

Наставно-научно веће УБХФ усвајаће годишњи извештај о спровођењу Плана на предлог Саветника/це за родну равноправност и спречавање дискриминације, и усвајати закључке и предлоге како да се отклоне евентуалне неправилности. Годишњи извештај ће сачињавати Саветник/ца за родну равноправност и спречавање дискриминације.

Подаци о спровођењу Плана су саставни део годишњег Извештаја о раду УБХФ.

6. Примена плана

План ступа на снагу даном доношења и биће постављен на интернет страни УБХФ, на српском и енглеском језику.

Председник Наставно-научног већа


проф./др Горан Роглић

