





# План Универзитета у Новом Саду за постизање родне равноправности

## Одбор за родну равноправност на Универзитету у Новом Саду:

1. Проф. др Дејан Модић, ректор (по функцији)
2. Проф. др Ивана Ковачић
3. Проф. др Вишња Ђорђић
4. Проф. др Владислава Гордић-Петковић
5. Проф. др Зорана Лужанин
6. Проф. др Сенад Јашаревић
7. Проф. др Артур Бјелица
8. Доц. др Катарина Канурић
9. Доц. др Каролина Лендак-Кабок
10. Драгана Вујовић
11. Др Владимир Тодоровић
12. Јохана Тот

<b>ПЛАН УНИВЕРЗИТЕТА У НОВОМ САДУ ЗА ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b>	<b>3</b>
Одбор за родну равноправност на Универзитету у Новом Саду:	3
<b>УВОД</b>	<b>5</b>
<b>ПРИОРИТЕТНА ПОДРУЧЈА</b>	<b>10</b>
<b>1   РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У РУКОВОДСТВУ</b>	<b>11</b>
<b>2   РОДНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ</b>	<b>14</b>
<b>3   РОДНА РАВНОТЕЖА У НАПРЕДОВАЊУ У АКАДЕМСКОЈ КАРИЈЕРИ</b>	<b>16</b>
<b>4   БАЛАНСИРАЊЕ ИЗМЕЂУ КАРИЈЕРЕ И ПОРОДИЦЕ</b>	<b>18</b>
<b>5   РОДНА ДИМЕНЗИЈА У СТУДИЈСКИМ ПРОГРАМИМА И НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКОМ РАДУ</b>	<b>20</b>
<b>6   РОДНЕ ПРИСТРАСНОСТИ И СТЕРЕОТИПИ</b>	<b>22</b>
<b>7   РОДНО ЗАСНОВАНО НАСИЉЕ/ЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ</b>	<b>24</b>
<b>8   ПРИКУПЉАЊЕ, ПРИСТУП И ОБРАДА РОДНО ОСЕТЉИВИХ ПОДАТАКА</b>	<b>27</b>
<b>9   ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЈА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b>	<b>28</b>

## Увод

Универзитет у Новом Саду (у даљем тексту: Универзитет) је самостална високошколска и научно-истраживачка установа чија је мисија реализација висококвалитетних образовних процеса, развој научних дисциплина и пренос стечених знања у привреду и друштво. Универзитет је посвећен остварењу своје мисије засноване на успешним резултатима у образовању и научно-истраживачком раду и њиховој примени у пракси. 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. Само на тај начин Универзитет може да реализује своју визију да као равноправни партнер у јединственом европском простору високог образовања и научно-истраживачког рада, достигне највише нивое изврсности, односно високо место у друштву најбољих. Успешност и правичност истраживања и научно-истраживачких организација условљава и примену родно осетљивог знања. Израз родно осетљиво знање у најширем смислу односи се на разумевање родних образаца и околности под којима они настају. Ако се у институцијама, које производе знање родна неједнакост одржава, она може лишити природу знања своје далекосежности и слојевитости. Из тог разлога, тежња према креирању родно осетљиве и правичне академске средине је од велике важности.

Универзитет је посвећен постизању родне равноправности и у одређеној мери је већ интегрисао начела родне равноправности и антидискриминаторних политика у своје кључне документе и праксе. Као додатни корак у правцу снажења политике поштовања једнакости и подстицања свести о значају родне равноправности, Сенат Универзитета је, на иницијативу ректора, на својој седници 24. јуна 2021. године формирао Одбор за родну равноправност на Универзитету у Новом Саду, са основним циљем израде и доношења Плана Универзитета у Новом Саду за постизање родне равноправности.

Одбор за родну равноправност, као стручно и саветодавно тело Сената, састављен је од истакнутих чланица и чланова из реда наставног и ненаставног особља и студената/киња са различитих факултета Универзитета који имају искуство и експертизу из области родне равноправности.

У оквиру Одбора за родну равноправност формирана је и Радна група, која је имала за задатак да на основу смерница Европског института за родну равноправност (European Institute for Gender Equality – EIGE) одреди приоритетна подручја која ће се обухватити Планом. У складу са приоритетним областима Радна група је израдила анализу међународних и домаћих прописа из области родне равноправности, на основу којих је и приступила истраживању и изради нацрта Плана. Након анализе националног и институционалног правног оквира, прикупљени су доступни, статистички подаци за период од пет или десет година (у зависности од обима података које је Универзитет био у

могућности да учини доступним), о броју и структури запослених на Универзитету, док је родну структуру менаџмента Радна група у сврху израде нацрта Плана прикупила од факултета. Након прикупљања статистичких података уследила је и родно осетљива анализа истих. Радна група је имала за задатак и да састави Упитник за родну равноправност, ради процене стања и ставова запослених из области родне равноправности и родно заснованог насиља, помоћу упитника које је Одбор за родну равноправност распрвио, додатно кориговао и прихватио. Након спроведеног истраживања Радна група је израдила Нацрт Плана Универзитета у Новом Саду за постизање родне равноправности 2022–2024 и доставила га Сенату на усвајање.

Сенат Универзитета је на седници одржаној дана 23. децембра 2021. године донео План Универзитета у Новом Саду за постизање родне равноправности. Донети План представља стратешко-акцијски документ Универзитета у Новом Саду и његових чланица који обезбеђује механизме за постизање институционалне културе родне равноправности и различитости, интеграцију родне перспективе у студијске програме и трансфер знања о родној равноправности у заједницу, за унапређење квалитета живота и рада на Универзитету, али и за оснаживање родне равноправности у развоју каријера – у научном и уметничком истраживању. Планом родне равноправности Универзитета у Новом Саду 2022–2024, Универзитет жели да се профилише као место једнаких могућности за све (са посебним фокусом на мањинске групе), са нултом стопом толеранције према дискриминацији, узнемиравању и свим облицима неравноправности.

План је израђен у складу са прописима Републике Србије и свеобухватним правним и политичким документима ЕУ инкорпорисаним у позитивно право, и то 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.

Опширније о националном и институционалном правном оквиру остваривања родне равноправности на територији Републике Србије и Универзитета у Новом Саду може се прочитати у елаборату доступном путем линка [www.uns.ac.rs](http://www.uns.ac.rs) .

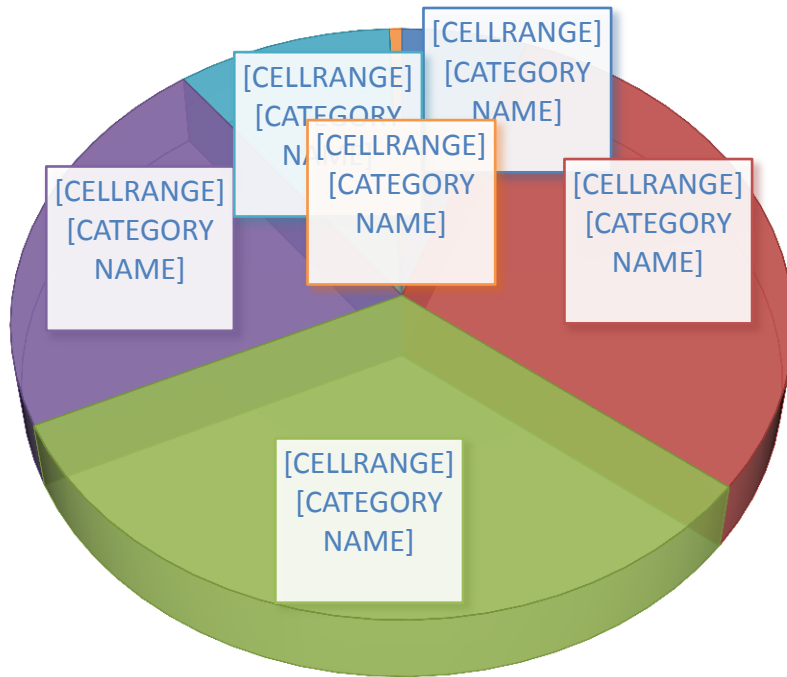
## Истраживање

Истраживање је спроведено у складу са уредбом 2016/679 Европског парламента и комисије од 27.4.2016. о заштити појединаца у вези с обрадом личних података и о слободном кретању таквих података те о стављању изван снаге Директиве 95/46/ЕЗ (Општа уредба о заштити података). Упитник је дистрибуиран свим запосленима на Универзитету, а испитаници/це су били/е у могућности да га поуне у периоду 12–25. октобра 2021. године. Испитаници/е су били/е обавештени/е о циљу и сврси прикупљања података, као и о обради и чувању података. Испитивање је било анонимно и добровољно.

Након прикуљених података Радна група је израдила и детаљну анализу статистичких података из области родне равноправности на Универзитету, који документ је прилог Плану, доступан на линку: [www.uns.ac.rs](http://www.uns.ac.rs).

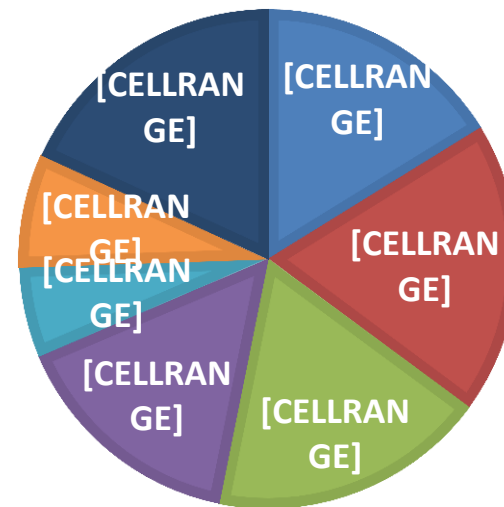
У попуњавању упитника учествовало је 706 особа (око 13,3% процената запослених на Универзитету) (63,3% жене), највећи проценат испитаника/ца је имао је између 36 и 45 година старости (32,44%), а већином је наставно особље попунило упитник (односно, наставници и сарадници укључени у наставу) (77,9%). Највећи број испитаника/ца је са Факултета техничких наука (31,25%), Медицинског факултета (17,74%) и Филозофског факултета (16,73%).

**ГРАФИКОН 1. ПОДЕЛА ИСПИТАНИКА/ЦА ПО СТАРОСНИМ КАТЕГОРИЈАМА**



**ГРАФИКОН 2. ПОДЕЛА ИСПИТАНИКА/ЦА ПО РАДНОЈ УЛОЗИ**

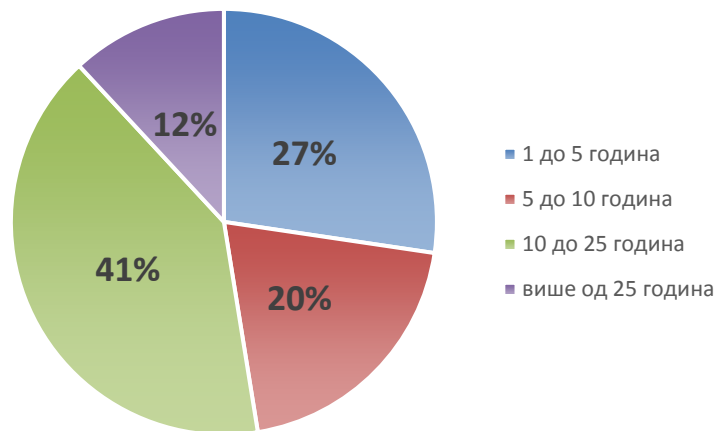
- Редован/а професор/ка
- Ванредни/а професор/ка
- Доцент/киња
- Асистент/киња са докторатом
- Научни сарадник/ца
- Ненаставно особље
- Друго



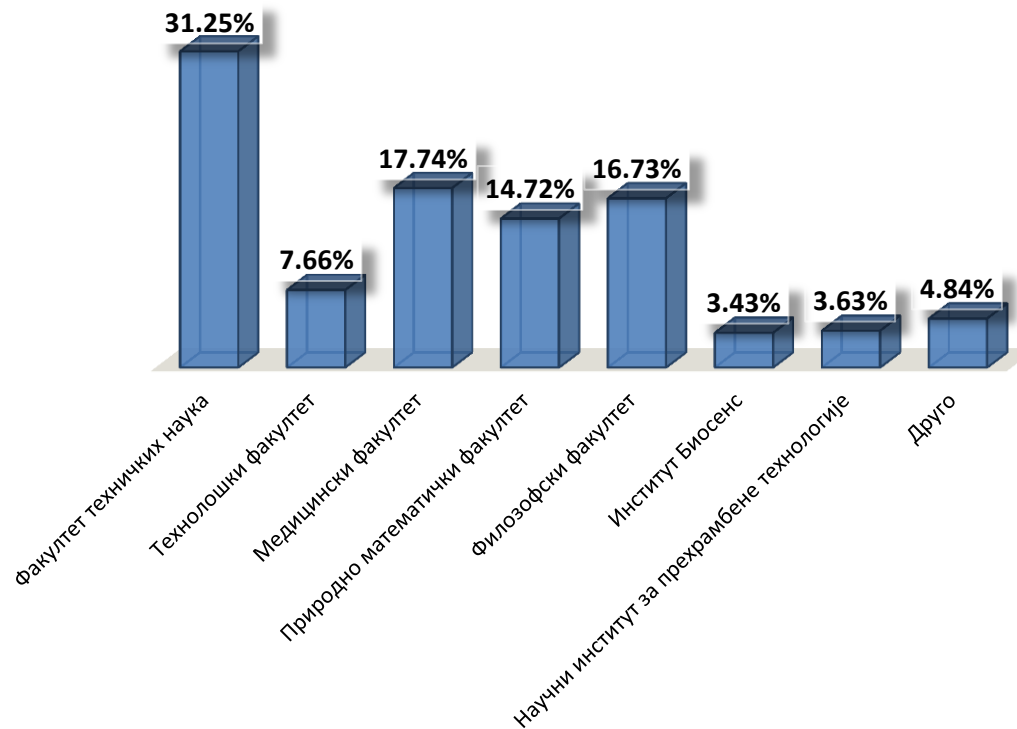
Легенда: Друго: виши научни сарадник (1,4%), студент (0,8%), сарадник на пројекту, виши лектор, стручни сарадник, сарадник за обезбеђење квалитета, лаборант, наставник страног језика (0,1%).



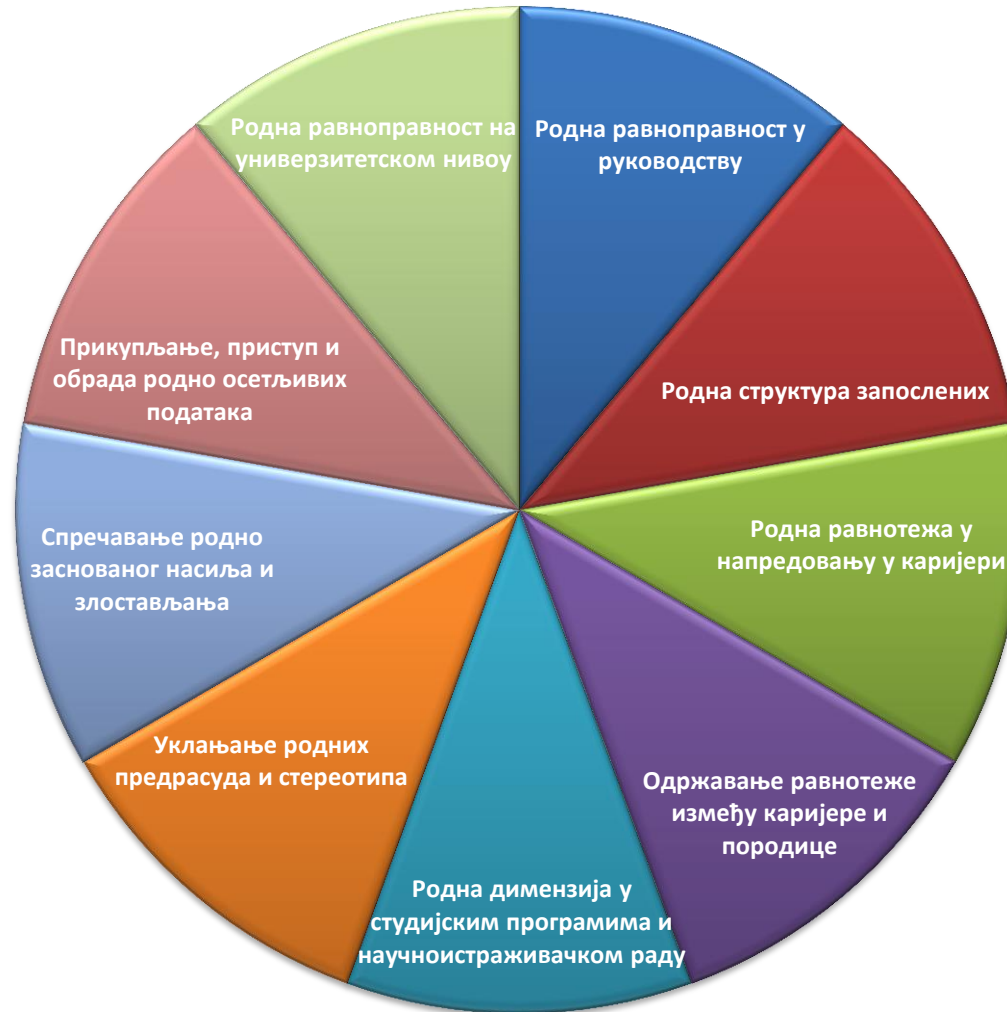
ГРАФИКОН 3. ПОДЕЛА ИСПИТАНИКА/ЦА ПРЕМА РАДНОМ СТАЖУ



ГРАФИКОН 4. ПОДЕЛА ИСПИТАНИКА/ЦА ПРЕМА ИНСТИТУЦИЈИ/ФАКУЛТЕТУ НА КОМ СУ ЗАПОСЛЕНИ/Е



## Приоритетна подручја



# Анализа стања родне равноправности на Универзитету по приоритетним областима:

## 1 | Родна равноправност у руководству

Анализа родне структуре менаџмента Универзитета у протеклих десет година (2011/12-2020/21), показује да жене ређе учествују у руковођењу и доношењу одлука. Уколико посматрамо родну структуру ректорских тимова Универзитета у периоду од 2011/12-2020/21, можемо видети да жене представљају само 26.23% запослених. На ректорској функцији у последњих 10 година није било жене, а на проректорским функцијама проценат мушкараца кретао се у распону 75%-100%. Изузеци су проректори за наставу и студентске активности, где је проценат жена 90%.

У Сенату Универзитета дистрибуција жена и мушкараца је слична, односно, у Сенату у последњих десет година 67,67% свих чланова било је мушког пола. За председнике Сената бирани су искључиво мушкарци, а и у случају осталих функција проценат мушкараца је био знатно већи у односу на жене. Једини изузеци су председнице Одбора за обезбеђење квалитета и интерну евалуацију које су биле искључиво жене (у периоду од 2015/16–2020/21, док су за претходне године подаци недоступни).

У Савету Универзитета проценат жена је такође много мањи (32,28%) у односу на мушкарце (67,72%). Председници Савета у последњих десет година су били искључиво мушкарци, а међу члановима проценат мушкараца је такође већи у односу на жене (59,46%-81,97%). Изузеци су заменици председника Савета, где су у већем броју биле жене (60%, односно, од десет особа шест је било женског пола).

У деканатима на факултетима, на нивоу свих факултета, у периоду од 2016/17–2020/21, 59,10% запослених су мушкарци. Декани су у знатно већем броју били мушкарци (64,61%), а и на великом броју других функција у деканату (продекан за инвестиције и сарадњу са привредом; продекан за науку и међународну сарадњу; продекан за докторске студије, продекан за основне и мастер студије, продекан за докторске студије и научноистраживачки рад, продекан за материјално-финансијско пословање и продекан за научно-истраживачки рад) мушкарци су представљали већину (71,42%–100%). Изузеци су продекани за развој и финансије, где је проценат жена и мушкараца скоро

изједначен (51,1% је женског пола). Код продекана за пословне акредитације, самовредновање и праћење квалитета рада факултета (и докторских студија) проценат жена је већи (66,67%), као и код продекана за наставу (61,66%), а постоје и готово искључиво женске продеканске функције (продекан за специјализације и продекан за уметнички рад и међународну сарадњу).

Структура деканата је променљива на различитим факултетима. Највећи број жена у деканату је на Природно-математичком факултету (72%), на Техничком факултету „Михајло Пупин“ (70,37%), на Учитељском Факултету у Сомбору (62%), на Филозофском факултету (57,45%) и на Технолошком факултету (56,66%). Најмањи број жена је на Економском факултету (8%), на Грађевинском факултету у Суботици (10%), на Пољопривредном факултету (11,1%), на Факултету спорта и физичког васпитања (12,5%) и на Медицинском

факултету (27,27%). На Факултету техничких наука није била ниједна жена у структури менаџмента током разматраног периода.

Када је реч о анализи података добијених Упитником за родну равноправност по питању ставова о постигнућима и могућностима за досезање руководећих позиција, женско наставно и ненаставно особље сматра да мушкарци лакше долазе до лидерских позиција у академској заједници ( $M=3,55$  (жене) и  $M=2,77$  (мушкарци)).

На основу статистичких података и ставова запослених добијених Упитником и у складу са смерницама Европског института за родну равноправност, Универзитет одређује следећи циљ: Постизање родне равнотеже у руководству Универзитета и предвиђа активности које доводе до постизања циља.

**ЦИЉ: ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОТЕЖЕ У РУКОВОДСТВУ УНИВЕРЗИТЕТА**

Активности	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2022	2023	2024
1) Повећање заступљености мање заступљеног пола на руководећим позицијама доношењем препоруке о учешћу у свим структурама менаџмента Универзитета и његових чланица у проценту од минимално 30%	Сенат Универзитета	Усвојена препорука	Одлука Сената Универзитета			
2) Организовање годишњих обука за родну равноправност за запослене и студенте на Универзитету, са фокусом на развој лидерског капацитета	Одбор за родну равноправност	Број организованих обука	Извештаји о организованој обуци			

## 2 | Родна структура запослених

Анализа секундарних података показује да на нивоу целог Универзитета већи број запослених чине жене (53,9%). Међутим, уколико посматрамо родне дистрибуције у зависности од радне улоге, уочљиво је да међу наставницима и сарадницима заправо не постоји значајна разлика у броју запослених мушкараца (51,7%) и жена. Запослени на истраживачким позицијама (67,8% жена), као и ненаставно особље (62,3% жена) су у значајно већем броју жене. Са друге стране већи број запослених странаца (сарадници и наставници) чине мушкарци (66,7%).

Код дистрибуције различитих наставничких звања постоје неједнакости у броју запослених жена и мушкараца. Више мушкараца су у звању редовних професора (53%), ванредних професора (52,3%) и доцента (50,1%).

Постоје и институционални изузеци на Филозофском факултету и Технолошком факултету, где жене чине значајну већину запослених. Процент запослених жена на ФФ је следећи: наставници 63,7%, сарадници 64,5%, истраживачи 71,8%, ненаставно особље 62,7%, цео ФФ 63,8%. Процент запослених жена на ТФ је следећи: наставници 69,2%, сарадници 66,7%, истраживачи 84,4%, ненаставно особље 74,4%, односно цео ТФ 74,8%. Међутим, када се погледа број редовних професора/ки на Филозофском факултету, њих има приближно исти број: 43 мушкараца (46,7%) и 49 жена

(53,3%). На Технолошком факултету редовних професора има укупно 10 (37,0%), док је редовних професорки 17 (63,0%).

На Факултету техничких наука су мушкарци присутни у значајно већем броју у односу на жене на вишим позицијама, а у мањем броју на нижим позицијама. Од укупно 110 редовних професора однос мушкараца и жена је 61 према 49, тј. 69,2% према 30,8%. Процент запослених мушкараца на ФТН-у по различитим позицијама је следећи: наставници 67,1%, сарадници 59,5%, истраживачи 49,5%, ненаставно особље 49,8%, односно цео ФТН 59,8%. Интересантно је посматрати и пример Техничког факултета „Михајло Пупин”, где не постоје значајне разлике, што показују следећи проценти запослених мушкараца: наставно особље 39,6%, сарадници 48,3%, истраживачи 0%, ненаставно особље 15,0%, цео ТФ „Михајло Пупин” 36,9%.

Резултати Упитника су показали да је већи проценат жена изјавило да се сусреће са родно заснованом дискриминацијом при запошљавању (9,4%), у поређењу са мушкарцима (4,2%),

С обзиром на то да је на Универзитету утврђено постојање родне сегрегације која је везана за факултете, али и за научне области, Универзитет у Плану за родну равноправност одређује следећи циљ: Развијање система запошљавања осетљивог на родну равноправност.

**ЦИЉ: РАЗВИЈАЊЕ СИСТЕМА ЗАПОШЉАВАЊА ОСЕТЉИВОГ НА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ НА УНИВЕРЗИТЕТУ**

Активности	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2022	2023	2024
1) Израда упутства о развијању система запошљавања осетљивог на родну равноправност	Ректорат, факултети, Одбор за родну равноправност	Израђено упутство	Упутство доступно на веб платформи Универзитета			
2) Спровођење кампања за подстицање жена и мушкараца да се образују за професије у којима нису традиционално заступљени	Одбор за родну равноправност, факултети	Спроведена кампања	Извештај о организованој кампањи			

### 3 | Родна равнотежа у напредовању у академској каријери

Анализа података добијених Упитником показује да женско наставно и ненаставно особље ( $M=3,77$ ), у односу на мушке колеге ( $M=4,54$ ), у знатно мањој мери ( $p<.001$ ) сматра да жене и мушкарци имају једнаке могућности у остваривању жељених циљева и да је напредовање у академским каријерама захтевније за женско наставно и истраживачко особље него за мушкарце ( $M=3,27$  (жене) и  $M=2,17$  (мушкарци);  $p<.001$ ). Женско наставно и ненаставно особље је у много већој мери сматрало да су постигнућа жена на Универзитету потцењена ( $M=2,70$  (жене) и  $M=2,07$  (мушкарци)). Значајно већи проценат жена је изјавило да се сусреће са родно заснованом дискриминацијом у напредовању (11,4% у односу на мушкарце 3,1%).

У погледу пројектног ангажовања, које доприноси напредовању у каријери, резултати показују да се жене

чешће пријављују на пројекте као чланице тима (77,2%) него мушкарци (67,3%), а ова разлика није статистички значајна када се пријављују као руководиоци/тељке (30,9% жена у односу на 34,4% мушкараца (t-test)). Међутим, мушкарци који су аплицирали за пројекте имали су већу шансу да их добију, у просеку су били руководиоци 1,09 пројеката по испитанику, у односу на колегинице које су у просеку руководиле са 0,76 пројеката, иако није било статистички значајне разлике између жена и мушкараца у броју пројеката на које су аплицирали. На основу смерница Европског института за родну равноправност и анализе података из Упитника, Универзитет као циљ поставља: Подстицање родне равнотеже у оквиру напредовања у академској каријери.



## ЦИЉ: ПОДСТИЦАЊЕ РОДНЕ РАВНОТЕЖЕ У ОКВИРУ НАПРЕДОВАЊА У АКАДЕМСКОЈ КАРИЈЕРИ

Активности	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2022	2023	2024
1) Идентификовање препрека при напредовању жена помоћу квалитативног истраживања на Универзитету	Одбор за родну равноправност	Сprovedено квалитативно истраживање	Извештај о истраживању			
2) Промовисање и спровођење кампање које чине видљивијим и доступнијим допринос родне разноликости у истраживачким тимовима	Ректорат, факултети, Одбор за родну равноправност	Сprovedена кампања	Извештај о промоцији и кампањи			
3) Обележавање Међународног дана жена и девојака у науци ( <i>International Day of Women and Girls in Science</i> ) (11. фебрура) и промоција успешних жена и девојака Универзитета из области STEM наука	Ректорат, факултети, Одбор за родну равноправност	Обележен Међународни дан жена и девојака у науци	Извештај о промоцији			

## 4 | Балансирање између каријере и породице

Већина испитаника/ца (79,6%) се изјаснило да није имала потешкоћа при усклађивању породичног живота и академске каријере. Разлике између мушкараца и жена су велике, односно, жене су се чешће изјашњавале о наведеним потешкоћама, на нивоу целог узорка (25,3%) (код мушкараца 12,0%), као и у случају жена наставница (25,1%) (код мушкараца 11,7%). Надаље, испитаници/це, који/е имају децу, значајно чешће су доживљавали/е потешкоће при усклађивању каријере и породичног живота, а то посебно погађа жене са децом, које у значајно већем проценту перципирају такве потешкоће (30,8%), у односу на мушке колеге који имају децу (10,2%). Такође, жене перципирају негативне последице након повратка са одсуства у већем проценту (33,6%) у односу на мушкарце (11,1%). Запослени/е који/е су користили породилско одсуство, одсуство ради неге детета, посебне неге детета или друге особе (35,6%) чешће перципирају негативне последице након повратка са одсуства, у односу на особе које су користиле неку другу врсту одсуства (16,2%). Када је у питању одсуство ради неге детета 43,27% испитаника/ца је скратило своје одсуство, најчешће да не би дошло до застоја и/или потешкоћа при даљем напредовању (46,7%), губитку наставних предмета (37,8%), и због обавеза на пројекту (26,7%).

Када је реч о аплицирању на пројекте на позицијама руководиоца/тељка пројекта, такође, постоје

разлике у односу на род и бригу о деци. Код мушкараца, брига деце не утиче значајно на аплицирање на пројекте када је у питању позиција руководиоца на пројекту, док жене са децом значајно ређе аплицирају на пројекте као руководитељке (28,9%), у односу на жене које немају децу (38,5%). Брига о деци утиче и на успешност аплицирања на пројекте, односно, жене са децом знатно ређе добијају пројекте као руководитељке (49,3%) у односу на жене које немају децу (63,6%), док код мушкараца не постоји значајна разлика по наведеном питању.

Већина испитаника/ца се у великој мери слаже са тиме да им је потребна институционална помоћ као родитељима са децом млађом од 12 година при усклађивању радних обавеза са породичним обавезама (M=4,17). Наводе увођење предшколске установе предвиђене за децу запослених у оквиру кампуса, чије постојање би олакшало усклађивање каријере и породичног живота запослених (M=4,32). Значајно је нагласити да запослени/е са децом млађом од 12 година наводе да не би требало да раде прековремено, односно, да имају часове преко норме (M=4,02), а то је посебно важно женама (M=4,12), у односу на мушкарце (M=3,84). Универзитет на основу смерница Европског института за родну равноправност и анализе одговора из Упитника поставља следећи циљ: Усклађивање радних и породичних обавеза запослених на Универзитету.

**ЦИЉ: УСКЛАЂИВАЊЕ РАДНИХ И ПОРОДИЧНИХ ОБАВЕЗА ЗАПОСЛЕНИХ НА УНИВЕРЗИТЕТУ**

Активности	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2022	2023	2024
1) Доношење препоруке ради институционалне подршке запослених са обавезом старања и бриге о деци до 12 година, старијим и болесним члановима породице код израде распореда – да се часови држе у периоду рада предшколских и школских установа	Ректорат, факултети, Одбор за родну равноправност	Препорука Универзитета	Извештаји факултета и примени препоруке			
2) Доношење препоруке ради институционалне подршке запослених са обавезом старања и бриге о деци до 12 година, старијим и болесним члановима породице при расподели реализације часова и додељивање часова преко норме само уз пристанак запосленог/не, у складу са институционалним могућностима	Ректорат, факултети, Одбор за родну равноправност	Препорука Универзитета	Извештаји факултета и примени препоруке			
3) Унапређење информатичке подршке за рад од куће.	Ректорат, факултети	План ИТ подршке Универзитета	Извештаји Ректората и факултета			
4) Покретање свеобухватних кампања које имају за циљ подизање свести о важности усклађивања радних и породичних обавеза запослених на Универзитету	Одбор за родну равноправност	Покренута кампања	Извештај о одржаним кампањама			



## 5 | Родна димензија у студијским програмима и научноистраживачком раду

Универзитет се истиче својим доприносом развоју родних студија и обезбеђивању кадра са експертизом из области родних студија, јер је од 2004. године био једини универзитет у региону који је имао акредитоване мастер и докторске Родне студије. С обзиром на то да је акредитација мастер и докторских родних студија истекла, Универзитет ће настојати да је обнови и поново покрене упис на поменуте студије, имајући у виду да је експертиза из области родних студија веома тражена већ дуги низ година, а са обавезом доношења и спровођења Плана за родну равноправност на Европском нивоу она ће бити тражена и у будућности. Повећање присуства родних компоненти у студијским програмима и научно-истраживачком раду прописује и Закон о родној равноправности из 2021. године.

Када је реч о резултатима Упитника, Испитаници/е су у погледу родне осетљивости у настави и истраживању на општем нивоу (у погледу свих понуђених ставова у Упитнику), били/е неутрални/е, односно нису

сматрали/е посебно важним или нису били/е сигурни/е да ли је важно укључити родну сензитивност у наставу и наставни план и програм (M=2,70; мушкарци M=2,56; жене M=2,79)

Гледано по посебним облицима родне осетљивости, као што је припрема студената да постану родно осетљиви стручњаци (мушкарци M=2,67; жене M=2,88), уједначавање интеракција на родно осетљив начин (мушкарци M=2,84; жене M=3,04), иако је то било нешто важније за жене него за мушкарце, Када је реч о коришћењу родно осетљивог језика, његова употреба је важнија за мушкарце, него за жене (M=2,88 мушкарци, M=2,77 жене).

На основу смерница Европског института за родну равноправност, горе наведених резултата, као и Закона о родној равноправности из 2021. године, Универзитет поставља за циљ: Повећање присуства родних компоненти у студијском програму и научноистраживачком раду.

**ЦИЉ: ПОВЕЋАЊЕ ПРИСУСТВА РОДНИХ КОМПОНЕНТИ У СТУДИЈСКОМ ПРОГРАМУ И НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКОМ РАДУ**

Активности	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2022	2023	2024
1) 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	Одбор за родну равноправност, Сенат, факултети, Руководиоци пројеката	Препорука и ивештаји	Препорука на веб платформи Универзитета, Годишњи извештаји			
2) Унапређење садржаја уџбеника и наставног материјала са аспекта утицаја на родну равноправност	Одбор за родну равноправност, факултети, УЦИСМИ	Препорука	Препорука на веб платформи Универзитета			
3) Укључивање садржаја о родној равноправности у план и програм наставе, студијске програме (нпр. изборни предмети) и наставни материјал	Одбор за родну равноправност, Факултети, УЦИСМИ	Препорука	Препорука на веб платформи Универзитета			
4) Наставити развој МАС и ДАС Родне студије на УЦИМСИ-ју	Ректор, Руководилац УЦИМСИ-ја и Руководилац студијског програма Родних студија	Број уписаних студената	Акредитација, листе уписаних студената			
5) Организовање округлих столова на тему родне перспективе у наставном и научноистраживачком раду, као и на тему коришћења родно осетљивог језика	Одбор за родну равноправност	Организован округли сто	Извештаји о организованим округлим столовима			

## 6 | Родне пристрасности и стереотипи

Резултати Упитника показују да су жене и мушкарци различитог мишљења када је реч о ставу: „Жене и мушкарци имају једнаке могућности за постизање жељених циљева на Универзитету” (жене  $M=3,77$ , мушкарци  $M=4,54$ ). Мање жена ( $M=2,66$ ) сматра да би афирмативне мере умањиле квалитет рада у високошколским установама од њихових мушких колега ( $M=3,01$ ). Више жене је изјавило да је компетентност жена потцењена ( $M=2,70$ ) у односу на мушкарце ( $M=2,07$ ). Жене чешће доживљавају родно засновану дискриминацију при запошљавању (ж: 9,4%; м: 4,2%) и напредовању у каријери (ж: 11,4%; м: 3,1%), неједнаку поделу академских/неакадемских задатака (ж: 18,3%; м: 4,6%), неједнаку поделу у доношењу одлука (ж: 16,8%; м: 4,6%), родно засновану снисходљивост или непоштовање (ж: 28,6%; м: 13,1%); и чешће доживљавају потцењивање својих истраживачких идеја због става да су жене мање способне за обављање послова (3,1%).

Када је реч о женама у STEM (Science Technology Engineering Mathematics) областима, у којима су жене традиционално мање заступљене, резултати анализе показују да су жене на Универзитету мање заступљене на STEM факултетима (ФТН: 37,23%, ГФ: 43,9%), а на неким представљају већину (ПМФ: 62,34%, ТФ: 75%, ТФ „Михајло Пупин”: 57,83%). На Пољопривредном

факултету је проценат жена и мушкараца приближно једнак (49,17%). На основу резултата анализе Упитника је утврђено да не постоји значајна разлика између жена у STEM наукама и њихових колегиница из друштвено-хуманистичких наука (ДХ) по питању потешкоћа при усклађивању породичног живота и каријере. Не постоји статистички значајна разлика ни по питању ставова о једнаким могућностима, ставова о сексуалном узнемиравању, као ни по питању ангажованости на пројектима. Једини изузетак је био да жене из STEM наука чешће аплицирају на пројекте у односу на њихове колегинице из ДХ наука, али их (нажалост) не добијају чешће. Мушкарци из STEM области нису склонији већој идентификацији са стереотипима о сексуалном узнемиравању и злостављању, а о ставовима о једнаким могућностима размишљају слично као и њихове колеге из ДХ области. Процент жена које су искусиле родно засновану дискриминацију је највиши на Факултету техничких наука и Технолошком факултету. На овим факултетима је и најшира палета родно засноване дискриминације. На основу смерница Европског института за родну равноправност, резултата Упитника, као и законског оквира, Универзитет доноси циљ: Разградња родних стереотипа и пристрасности.

**ЦИЉ: РАЗГРАДЊА РОДНИХ ПРИСТРАСНОСТИ И СТЕРЕОТИПА**

Активности	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2022	2023	2024
1) Спровођење кампање на тему разградње родних пристрасности и стереотипа за све запослене и студенте Универзитета	Одбор за родну равноправност	Спроведена кампања	Извештај о спроведеној кампањи			
2) Спровођење кампање на тему родне равноправности (видео, постери, награде) и промовисање примера добре праксе у координацији са ПР службама Универзитета и факултета	Одбор за родну равноправност, ПР службе Универзитета и факултета	Спроведена кампања	Извештај о кампањи			
3) Креирање и редовно одржавање веб платформе посвећене родној равноправности на интернет страници Универзитета	Инфо центар Универзитета	Креирана веб платформа	Додати садржаји на веб платформи			
4) Повећање родно осетљивих истраживања и истраживања о родним темама (повећање броја студентских радова, публикација, излагања на конференцијама...)	Факултети, УЦИМСИ, Одбор за родну равноправност	Повећан број истраживања	Годишњи извештај о броју родно осетљивих истраживања			

## 7 | Родно засновано насиље/злостављање на раду

Резултати Упитника показују да је велики проценат испитаника/ца доживео неку врсту непријатности током радног односа на Универзитету које по њиховом мишљењу задовољава критеријуме злостављања на радном месту (27,9%). Жене су чешће погођене (31,8%), у односу на мушкарце (21,2%). Жене у већем проценту доживљавају прекомеран стрес због таквих искустава (76,8%), у односу на мушкарце (65,5%). Испитаници/це који/е су доживели/е злостављање на раду, од стране колеге/нице, најчешће су били изложени демонстрацији моћи (57,6%), ниподаштавању рада (52,5%) и ширењу неистина о њима (50%). Најчешћи облици злостављања од стране претпостављених су били демонстрирање моћи (62,6%) и ниподаштавање рада (51,5%), а на трећем месту је игнорисање и искључивање из комуникације (41,9%).

Жене су у значајно већем проценту доживеле нежељене коментаре, питања, шале у вези са физичким изгледом, сексуалним животом или сексуалном оријентацијом (13,0%), у односу на мушкарце (3,9%). Нежељене покушаје промене професионалне везе у емотивну везу је искусило 4,5% жена, односно 1,5% мушкараца. Друга форма злостављања (обећање неке користи у вези са послом у замену за интимни контакт (0,4%) / сексуално злостављање (0,8%)) било је изузетно ретко, међутим, погађала је искључиво жене. У случају родно заснованог насиља/злостављања жртве су ретко

користиле званичан процес пријаве: нежељени коментари 5,9%; нежељени покушаји промене професионалне везе у емотивну 0%; приказ слике са сексуалним садржајем 33,3%; обећање неке користи у вези са послом у замену за интимни контакт 0%; сексуално злостављање 0%. Независно од врсте чина разлог изостанка пријаве је: сматрали су непотребним и/или су самостално решиле проблем (34,79%), нису имале поверења у надлежна лица (9,78%), надлежна особа којој би требало пријавити је злостављач и/или нису имале њихову подршку и/или сведоке (11,95%), и због страха од негативних последица пријаве и/или губитка радног места (10,87%).

Већина испитаника/ца сматра да је потребна едукација о сузбијању родно заснованог насиља и злостављања (M=4,05), међутим, жене су сматрале то потребнијим (M=4,16) у односу на мушкарце (M=3,87).

Када је реч о процени различитих облика узнемиравања и злостављања, жене и мушкарци су подједнако оцењивали различите појаве, међутим, мушкарци су били нешто ригорознији у процени (као нпр. нежељени коментари у вези са сексуалним животом, нежељено додиривање, звиждање и нежељени комплименти).

Универзитет се крајем 2021. године прикључио UniSAFE пројекту, који финансира ЕУ, са циљем да се произведе знање о родно заснованом насиљу и сексуалном узнемиравању у научноистраживачким



организацијама, да преведе ово знање у оперативне алате које ће моћи да користе научноистраживачке организације, као и креатори/ке политика из области родно заснованог насиља (више о пројекту: <https://unisafe-gbv.eu/>). На основу смерница Европског института за

родну равноправност, горе наведених резултата, као и законских одредби из области родно заснованог насиља, Универзитет одређује за свој циљ: Подизање свести о родно заснованом насиљу и злостављању на раду.

**ЦИЉ: ПОДИЗАЊЕ СВЕСТИ О РОДНО ЗАСНОВАНОМ НАСИЉУ И ЗЛОСТАВЉАЊУ НА РАДУ**

Активности	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2022	2023	2024
1) Доношење Правилника на нивоу Универзитета о сузбијању родно засновог насиља и злостављања на раду, као и сексуалног злостављања	Сенат Универзитета	Донет правилник	Примена правилника на нивоу факултета			
2) Успостављање саветодавног оквира заштите од сексуалног узнемиравања на нивоу Универзитета и факултета	Ректорат, факултети	Успостављен оквир	Правилник, Процедуре, Упутства			
3) Едукација запослених и студената о сузбијању сексуалног насиља и родно заснованог злостављања на раду	Одбор за родну равноправност	Одржане едукације	Извештај о одржаним едукацијама			

## 8 | Прикупљање, приступ и обрада родно осетљивих података

Универзитет у Новом Саду прикупља родно осетљиве податке када је реч о структури запослених и студената. Пракса прикупљања родно осетљивих података о структури менаџмента, радним телима,

комисијама итд. не постоји. Из тог разлога Универзитет поставља за циљ: Изградњу инситуционалних капацитета за утврђивање одговарајућих родно осетљивих података по стандардима Европске комисије.

### ЦИЉ: ИЗГРАДЊА ИНСИТУЦИОНАЛНИХ КАПАЦИТЕТА ЗА УТВРЂИВАЊЕ ОДГОВАРАЈУЋИХ РОДНО ОСЕТЉИВИХ ПОДАТАКА

Активности	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2022	2023	2024
1) Успостављање система за континуирано праћење развоја академске каријере запослених из аспекта родне равноправности	Ректорат, факултети	Успостављен процес извештавања	Годишњи извештај			
2) Успостављање процедуре за редовно прикупљање података о родном саставу управљачких органа и тела на Универзитету и његовим чланицама	Ректорат, факултети	Израђене процедуре	Годишњи извештај			
3) Бележење завршених основних, мастерских и докторских студија по родној структури и праћења стопе осипања	Ректорат, факултети	Успостављен систем бележења	Годишњи извештај			

## 9 | Институционализација родне равноправности

Први корак ка институционализацији родне равноправности је учињен оснивањем Одбора за родну равноправност Универзитета одлуком Сената Универзитета од 24. јуна 2021. године. Кључни радни задатак Одбора је припрема Плана за постизање родне равноправности Универзитета. Доношење плана као формалног акта је институционална промена, стратегија која ће отклонити препреке за успостављање родне равноправности на универзитету. Крајњи циљ је успостављање сталних тела и именовање лица на нивоу

Универзитета и факултета која ће се континуирано бавити питањима родне равноправности. Пратећи одредбе Закона о родној равноравности из 2021. године, као и упутства Европског инситута за родну равнорпавност (EIGE), Универзитет поставља за циљ: Успостављање родно осетљивог институционалног оквира на Универзитету.

**ЦИЉ: УСПОСТАВЉАЊЕ РОДНО ОСЕТЉИВОГ ИНСТИТУЦИОНАЛНОГ ОКВИРА НА УНИВЕРЗИТЕТУ**

Активности	Носиоци активности	Индикатори	Начини верификације	Временски оквир		
				2022	2023	2024
1) Успостављање тела/именовање обучених лица на нивоу чланица Универзитета који би се бавили питањима родне равноправности и били чланови Одбора за родну равноправност Универзитета	Ректорат, факултети, институти	Успостављена тела и именована лица	Одлуке на нивоу Универзитета, факултета и института			
2) Успостављање Одбора за родну равноправност као сталног тела Универзитета, састављеног од представника чланица Универзитета	Сенат Универзитета	Успостављен Одбор	Одлука о формирању Одбора			
3) Успоставити подршку Одбору за родну равноправност за организовање активности, као и писање пројеката и других пријава (на пример за донације)	Проректор за науку и уметност, Канцеларија за науку и пројекте	Број предлога релевантних пројеката	Извештаји о пријавама пројеката			
4) Успостављање механизма редовног извештавања и надгледања спровођења акционог плана	Сенат Универзитета, факултети	Успостављен механизам	Годишњи извештај			

