



УЧИТЕЉСКИ ФАКУЛТЕТ
УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

Краљице Наталије 43, 11000 Београд

Тел: 011/3615-225, 2686-787

Факс: 011/2641-060

E-mail: dekanat@uf.bg.ac.rs

www.uf.bg.ac.rs

Број: 15/64

Датум: 15. 3. 2023.

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Март 2023.

На основу члана 16. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021 - даље: Закон), члана 16. Статута Учитељског факултета, декан Факултета доноси

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који има задатак да успостави систем родне равноправности на Учитељском факултету Универзитета у Београду, Београд, Краљице Наталије 43 (у даљем тексту: Факултет), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима, успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште, односно посебне мере за остваривање родне равноправности, начин извештаја о њиховој реализацији и друга питања од значаја за остваривање и унапређење ове области.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају женски и мушки пол лица на које се односе.

ПОЈАМ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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.

ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ бр. 52/2021), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређење родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности.

КРАТАК ПРИКАЗ И ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ, УКЉУЧУЈУЋИ И ГОДИНЕ СТАРОСТИ

1. Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 169 (100%)
2. Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 127 (75,15%)
3. Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 42 (24,85%)
4. Старосна структура свих запослених
 - Укупно 20 (11,84%) – од 21-30 година живота
Од тога жене 19
мушкарци 1
 - Укупно 40 (23,67%) – од 31-40 година живота
Од тога жене 21
мушкарци 19
 - Укупно 39 (23,08%) – од 41-50 година живота

- Од тога жене 35
мушкарци 4
- Укупно 55 (32,54%) – од 51-60 година живота
Од тога жене 41
мушкарци 14
- Укупно 15 (8,87%) – преко 61 година живота
Од тога жене 10
мушкарци 5

5. Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана према полу

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
1.	5	5	0
2.			
3.	12	12	0
4.	17	6	11
5.			
6.	2	2	0
7.	64	51	13
8.	69	51	18

6. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима разврстаних по полу

	Укупан број	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	159	122 (76,73%)	37 (23,27%)
Лица на руководећим положајима	10	5 (50%)	5 (50%)

На основу анализе изнетих података може се закључити да родни јаз међу запосленима постоји и то у корист жена, како код наставног тако и ненаставног особља.

Основно мерило за запошљавање јесте испуњавање потребних услова прописаних законом и правилницима, који се проверавају за сваког кандидата, независно од пола, када су у питању приједи у радни однос по конкурс, где своју улогу имају и комисије које проверавају ове услове у складу са општим актима и предлажу избор кандидата. Како је на Учитељском факултету највише заступљених студената женског пола, те да је уопште у сектору образовања највише заступљених особа женског пола, као последица је присуство јаза међу запосленим мушкарцима и женама у сектору високог образовања.

Родни јаз у структури запослених није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа на Факултету и у том смислу не може се говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених.

Родни јаз у структури запослених може се ублажити једино предузимањем дугорочних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме Факултета и охрабривањем и подржавањем мушкараца за занимања учитеља и васпитача.

У погледу старосне структуре запослених, код свих запослених је у великој мери равномерна заступљеност свих старосних доби.

У погледу образовања запослених, највећи део чине запослени са високом стручном спремом (8. ниво квалификација) што је и разумљиво с обзиром на то да највећи део извршилачких места чини наставно особље у високошколској установи за које докторат неопходни законски услов за запослење.

Учитељски факултет Универзитета у Београду при утврђивању нето зараде запосленима примењује Уредбу о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за

делатности које се финансирају из буџета као и Уредбу о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама тако да су нето плате запослених, за истоветна – истоврсна радна места, за пуно радно време **ИСТЕ**.

У погледу руководећих органа Факултета постигнута је потпуна родна равноправност.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу Факултета.

ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и унапређење родне равноправности јесу Законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности су активности, мере критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама,
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика,
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада,
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима,
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности,
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца,
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере се примењују док се не постигне циљ због којег су прописане, ако овим законом није другачије прописано.

Посебне мере су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова,

- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота,
- 3) програмске мере, којима се опрационализују, програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

ЦИЉЕВИ

Општи циљ доношења плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Факултета.

Планом се одређују и спроводе мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца у области рада, запошљавања, професионалног развоја, а пре свега у области образовања као основној делатности Факултета.

Посебни циљеви/мере

- 1) Развијање културне родне равноправности и поштовања различитости на Факултету.
- 2) Увођење родне перспективе у полсовну политику Факултета.
- 3) Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених,
- 4) Настојање на обезбеђивању уједначене заступљености полова у Савету Факултета, Студентском парламенту, комисијама и другим органима Факултета,
- 5) Родно одговорно буџетирање, у смислу увођења овог начела у поступку финансијског планирања, управљања и спровођења планова и пројеката,
- 6) предузимање послевних мера стварања једнаких могућности за образовање.

НАЧИН СПРОВОЂЕЊА МЕРА

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених Факултета.

Факултет је именовано лице задужено за родну равноправност.

КОНТРОЛА СПРОВОЂЕЊА МЕРА

Контролу примене посебних мера врши декан Факултета и лице задужено за родну равноправност.

РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА И ИЗВШЕТАВАЊЕ

Посебне мере се примењују док се не постигне циљ због којег су прописане односно донете.

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се достављају Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Садржина Извештаја је прописана Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Службени гласник РС“ бр. 103/21)

План управљања ризицима од повреде родне равноправности доноси Факултет сходно Правилнику о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ бр. 67/2022).

ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Информације и статистички подаци које се прикупљају и евидентирају на Факултету у свим областима у којима се спроводе мере из овог закона морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по послу и старосној доби.

ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења.

Факултет ће Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен у року од 15 дана од дана доношења.



ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Проф. др Данимир Мандић