



ПОЛИТИКА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Универзитет „Унион – Никола Тесла“

Фебруар 2025.

Садржај

1. Увод

1.1. Сврха Политике

1.2. Правни и институционални оквир

2. Принципи родне равноправности

2.1. Једнаке могућности за све запослене

2.2. Спречавање дискриминације и узнемиравања

2.3. Равнотежа између пословног и приватног живота и политике прилагођене породици

3. Родна равнотежа у доношењу одлука и руковођењу

3.1. Заступљеност на руководећим позицијама

3.2. Родно осетљиво запошљавање и развој каријере

4. Родна равноправност у истраживању и иновацијама

4.1. Интеграција родних перспектива у истраживање

4.2. Родна равнотежа у истраживачким тимовима

4.3. Прикупљање и анализа родно осетљивих података

5. Образовање и свест

5.1. Обука о родној равноправности за запослене

5.2. Кампање и радионице подизања свести

6. Мониторинг и евалуација

6.1. Индикатори родне равноправности и извештавање

6.2. Редовна процена и преглед политике

7. Имплементација и одговорности

7.1. Улоге менаџмента и запослених

7.2. Усклађеност и одговорност

8. Завршне одредбе

8.1. Усвајање и ажурирање политике

8.2. Контакт информације за питања родне равноправности

1. Увод

Универзитет Унион-Никола Тесла (у даљем тексту: УУНТ) посвећен је обезбеђивању родне равноправности у свим аспектима свог пословања, неговању инклузивног, разноврсног и правичног радног окружења. Ова Политика родне равноправности успоставља оквир за промовисање једнаких могућности, спречавање дискриминације и интеграцију родних перспектива у доношење одлука, истраживање и иновације. Ова политика је у складу са широм мисијом Института, а то је научна изврсност, одрживост и друштвена одговорност, осигуравајући да родна равноправност буде систематски уграђена у све институционалне процесе.

1.1. Циљ Политике

- Успоставити јасне смернице за родну равноправност унутар Универзитета.
- Промовисати једнаке могућности за све запослене, без обзира на пол.
- Спречити родну дискриминацију и узнемиравање на радном месту.
- Подржати равнотежу између посла и приватног живота кроз флексибилне политике и иницијативе прилагођене породици.
- Осигурати родно осетљиво доношење одлука у водећим улогама.
- Интегрисати родне перспективе у истраживачке и иновативне активности.
- Дефинисати механизме за праћење напретка и побољшање институционалне праксе родне равноправности.

Имплементацијом ове политике, УУНТ има за циљ да допринесе ширим друштвеним напорима у постизању родне равноправности уз неговање окружења у којем сви запослени могу напредовати и достићи свој пуни потенцијал.

1.2. Правни и институционални оквир

Ова политика је заснована на националним и међународним правним оквирима и најбољим праксама, укључујући:

Међународни и европски оквири:

- Циљеви одрживог развоја Уједињених нација (СДГ 5 Родна равноправност)
- Стратегија родне равноправности Европске комисије 2020-2025
- Политика родне равноправности Хоризонт Европе
- Повеља ЕУ о основним правима (чланови 21 и 23 о недискриминацији и родној равноправности)

Национално законодавство:

- Закон о родној равноправности у Републици Србији
- Закон о раду Републике Србије
- Закон о забрани дискриминације

Институционалне обавезе:

- УУНТ План родне равноправности (ГЕП 2024)
- Интерне политике запошљавања, истраживања и професионалног развоја

Придржавајући се ових правних и институционалних оквира, УУНТ осигурава да су његове политике и праксе усклађене са највишим стандардима за родну равноправност, инклузивност и разноликост на радном месту.

2. Принципи родне равноправности

Универзитет Унион-Никола Тесла (УУНТ) подржава родну равноправност као основни принцип у свом раду. Универзитет се залаже да сви запослени, без обзира на пол, имају једнака права, могућности и заштиту на радном месту. Ова политика се односи на запошљавање, развој каријере, представљање руководства и истраживачке активности.

Следећи принципи су темељ родне равноправности на УУНТ:

- Једнаке могућности за све запослене
- Спречавање дискриминације и узнемиравања
- Равнотежа између пословног и приватног живота и политике прилагођене породици

2.1. Једнаке могућности за све запослене

УУНТ гарантује једнаке могућности за све запослене у запошљавању, напредовању, обуци, лидерским улогама и учешћу у истраживању.

Универзитет ће:

- Применити родно неутралне критеријуме одабира при запошљавању и напредовању.
- Осигурати поштен и транспарентан процес напредовања у каријери.
 - Омогућити једнак приступ обуци, професионалном развоју и могућностима за лидерство.
 - Подржати и подстицати уравнотежене родне заступљености на свим нивоима доношења одлука.

- Осигурати да пол не утиче на нивое плата, напредовања или приступ финансирању истраживања.

Универзитет ће пратити и извештавати о родној заступљености, на годишњем нивоу, како би осигурао континуиран напредак ка родно уравнотеженим активностима.

2.2. Спречавање дискриминације и узнемиравања/насиља

УУНТ примењује политику нулте толеранције за родно засновану дискриминацију, узнемиравање и насиље. Да би се заштитило инклузивно и поштовано радно окружење, Универзитет ће:

- Забранили све облике родно засноване дискриминације при запошљавању, напредовању, одређивању плата и доношењу одлука.
- Успоставити поверљиве механизме за запослене у случају пријаве родне дискриминације или узнемиравања.
- Спроводити редовне обуке подизања свести о етици на радном месту, родној осетљивости и политикама против узнемиравања.
- Осигурати брзе и непристрасне истраге о свим пријављеним случајевима родно заснованог недоличног понашања.
- Наметнути одговарајуће дисциплинске мере против појединаца за које се утврди да су били укључени у родну дискриминацију или узнемиравање.

Од свих запослених се очекује да допринесу култури међусобног поштовања и једнакости, а управа је одговорна за стриктно спровођење ових политика.

2.3. Равнотежа између пословног и приватног живота и политике прилагођене породици

Препознајући важност равнотеже између посла и приватног живота, УУНТ подржава политике прилагођене породици које омогућавају запосленима да ефикасно ускладе професионалне и личне одговорности. Универзитет ће:

- Успоставити флексибилне радне ангажмане, укључујући опције рада на даљину и прилагодљиво радно време уколико је то изводљиво.
- Осигурати родитељско одсуство и подржати запослене који се враћају након продуженог одсуства.
- Понудити политику радног места прилагођену породици, укључујући подршку за бригу о деци или додатке где је то применљиво.
- Промовисати здраву равнотежу између посла и приватног живота путем кампања подизања свести и институционалне подршке.

Ове политике имају за циљ да смање препреке напредовању у каријери узроковане одговорностима за бригу и негу и осигурају да сви запослени могу да остваре равнотежу између пословног и приватног живота.

3. Родна равнотежа у доношењу одлука и руковођењу

УУНТ је посвећен постизању родне равнотеже у руководећим улогама и доношењу одлука како би се осигурале различите перспективе и равноправно учешће у институционалном управљању. УУНТ препознаје да родно избалансирано лидерство доприноси ефикаснијем доношењу одлука, повећању иновативности и побољшању институционалног учинка.

3.1.Заступљеност на лидерским позицијама

Институт има за циљ да задржи најмање 40% заступљености сваког пола на руководећим позицијама и позицијама доношења одлука. Ова обавеза се односи на:

- Управни одбор и Научни одбор
- Руководство одсека и лабораторија
- Водитељске улоге истраживачког пројекта

Како би подржао овај циљ, УУНТ ће:

- Надгледати родну заступљеност у руководству, на годишњем нивоу, и подузети корективне мере уколико је потребно.
- Подстицати и подржавати напредовање жена у каријери кроз програме менторства и развоја лидерства.
- Осигурати уравнотежено родно учешће у телима за доношење одлука, одборима и радним групама.
- Промовисати родно инклузивну обуку за лидерство како би се осигурало да сви запослени имају једнаке могућности за развој управљачких и лидерских вештина.

Ако се примети родна неравнотежа у руководећим структурама, биће спроведене корективне мере као што су циљана обука лидерства и политике запошљавања како би се подстакла већа разноликост.

3.2.Родно осетљиво запошљавање и развој каријере

УУНТ примјењује родно осетљиве политике запошљавања, задржавања и напредовања како би осигурао да сви запослени имају једнаке могућности за напредовање у каријери. Ово укључује:

- Родно неутралне огласе за посао и критеријуме одабира.

- Транспарентне и објективне процедуре запошљавања и напредовања како би се спречила родна пристрасност.

- Редовне ревизије плата како би се осигурала једнака плата за једнак рад.

- Програми подршке каријери, укључујући могућности менторства за недовољно заступљене групе.

Поред тога, Универзитет ће:

- Подстицати учешће жена у истраживачким пољима у којима традиционално доминирају мушкарци и пружити подршку женама истраживачима у раној каријери.

- Осигурати родну равнотежу у запошљавању комисија и панела за евалуацију како би се промовисали праведни процеси одабира.

- Обезбедити обуку за менаџере за запошљавање у складу са правилима о непристрасности и техникама родно осетљиве евалуације.

Имплементацијом ових мера, УУНТ има за циљ стварање инклузивне лидерске културе у којој сви запослени, без обзира на пол, имају једнаку прилику да учествују, воде и утичу на институционално доношење одлука.

4. Родна равноправност у истраживању и иновацијама

УУНТ је посвећен интеграцији родних перспектива у истраживању и иновацијама како би осигурао да научни рад одражава различите потребе друштва и доприноси инклузивном и правичном пружању знања. Родна равнотежа у истраживачким тимовима и укључивање родно осетљивих методологија побољшавају квалитет, утицај и применљивост научних открића.

4.1. Интеграција родних перспектива у истраживању

Универзитет ће активно промовисати интеграцију родних перспектива у све истраживачке активности, омогућавајући следеће:

- да предлози истраживања обухватају родне аспекте, где је то применљиво, како би се повећала релевантност и утицај налаза.

- да родно осетљиве методологије буду део плана истраживања, прикупљања података и анализе.

- да се резултати истраживања баве друштвеним изазовима у складу са родном политиком

- да пријаве за финансирање и евалуације пројеката укључују родну димензију где је то релевантно.

Како би подржао ове напоре, УУНТ ће:

- Обезбедити обуку и смернице за истраживаче о томе како укључити родне перспективе у истраживачке пројекте.
- Промовисати родно уравнотежено учешће у научним публикацијама и конференцијама.
- Подржати истраживаче да се пријаве за грантове који посебно подржавају родно одговорна истраживања.

4.2. Родна равнотежа у истраживачким тимовима

Универзитет подржава идеју да различити истраживачки тимови доприносе бољим научним резултатима и посвећен је осигуравању уравнотежене родне заступљености у свим истраживачким активностима.

УУНТ ће:

- тежити ка на најмање 40% заступљености сваког пола у истраживачким тимовима.
- обезбедити једнак приступ финансирању, менторству и могућностима умрежавања за све истраживаче.
- подстицати запошљавање и задржавање жена у недовољно заступљеним научним областима.
- пратити родну дистрибуцију у истраживачким улогама и водећим позицијама у пројектима.

Да би постигао ове циљеве, УУНТ ће имплементирати:

- Годишње родне ревизије састава истраживачког тима.
- Менторство и програме развоја каријере за младе истраживаче, са фокусом на жене у СТЕМ дисциплинама.
- Транспарентне политике запошљавања и напредовања како би се подржале једнаке могућности за напредовање у каријери.

4.3. Прикупљање и анализа родно осетљивих података

УУНТ ће обезбедити да подаци истраживања тачно одражавају родну динамику и да резултати доприносе правичним политикама и решењима. Да би то постигао, Универзитет ће:

- Захтевати да процеси прикупљања података укључују родно разврстане статистике, где је то применљиво.
- Промовисати родно осетљиве индикаторе у проценама утицаја истраживања.
- Подржати отворен приступ и транспарентност у подели налаза истраживања везаних за род.
- Подстицати објављивање резултата истраживања на различитим и инклузивним научним платформама.

Интеграцијом ових принципа у истраживање и иновације, УУНТ има за циљ да подстакне инклузивније научно окружење које признаје и бави се родним разликама у научним истраживањима и технолошком развоју.

5. Образовање и подизање свести

УУНТ препознаје да промовисање родне равноправности захтева континуирано образовање, обуку и активности подизања свести. Дајући запосленима и истраживачима знање о родним питањима, Универзитет негује инклузивну културу у којој су једнакост, различитост и недискриминација уграђени у свакодневну праксу.

5.1. Обука о родној равноправности за запослене

Како би осигурао да сви чланови особља буду информисани о принципима родне равноправности и најбољим праксама, УУНТ ће имплементирати обавезне и континуиране програме обуке о:

- Родно осетљивој политици радног места.
- Несвесној пристрасности у доношењу одлука, запошљавању и истраживачким праксама.
- Спречавању узнемиравања и решавање притужби на дискриминацију.
- Стратегијама равнотеже између посла и приватног живота и политике радног места прилагођене породици.
- Интегрисању родних перспектива у истраживање и развој пројеката.

Ове обуке ће бити:

- Обавезне за све новозапослене као део процеса укључивања.
- Редовно ажуриране како би одражавале најновије стандарде родне равноправности и најбоље праксе.
- Прилагођене различитим категоријама особља, укључујући истраживаче, менаџере и административно особље.

5.2. Кампање и радионице подизања свести

Поред формалне обуке, УУНТ ће водити кампање подизања свести и радионице за:

- Промовисање родне равноправност у науци и иновацијама кроз јавне догађаје и интерне иницијативе.
- Подстицање дискусије о родним изазовима на радном месту и истраживачком сектору.
- Прослављање кључне прекретнице родне равноправности, као што су Међународни дан жена и Дан жена у науци.

- Ширење материјала о родној равноправности, укључујући најбоље праксе, ажуриране политике и приче о успеху родно уравнотеженог лидерства.

Радионице и кампање ће бити осмишљене тако да:

- Ангажују запослене на свим нивоима, осигуравајући широко учешће.
- Подстичу дијалог и повратне информације о родним питањима унутар Института.
- Подстичу сарадњу са спољним стручњацима и организацијама како би се примениле најбоље праксе из академске заједнице и индустрије.

Интеграцијом иницијатива за образовање и подизање свести, УУНТ има за циљ да изгради културу родне равноправности где су запослени оснажени да активно доприносе инклузивном и праведном радном окружењу.

6. Мониторинг и евалуација

Како би обезбедио ефикасну имплементацију мера родне равноправности, УУНТ је посвећен успостављању снажног система праћења и евалуације. Редовне процене ће помоћи у праћењу напретка, идентификовању изазова и побољшању политика и иницијатива које се односе на родну равноправност.

6.1.Индикатори родне равноправности и извештавање

УУНТ ће прикупљати и анализирати родно разврстане податке како би пратио ефикасност својих политика родне равноправности. Кључни индикатори учинка (КПИ) ће укључивати:

- Заступљеност полова у водећим улогама и у доношењу одлука.
- Родна дистрибуција у запошљавању, напредовању и могућностима развоја каријере.
- Анализа разлика у платама како би се осигурала једнака плата за једнак рад.
- Стопе учешћа у програмима обуке о родној равноправности.
- Број и решавање пријављених случајева родне дискриминације или узнемиравања.
- Родна равнотежа у истраживачким тимовима и вођење научних пројеката.
- Укључивање родне перспективе у истраживачке предлоге и публикације. Универзитет ће објавити годишњи извештај о родној равноправности како би сумирао напредак, изазове и препоруке за будућа побољшања.

6.2.Редовна процена и преглед политике

Како би одржао релевантност и делотворност своје Политике родне равноправности, УУНТ ће:

- Спровести годишњи преглед политика и пракси у вези са родом.

- Прикупити повратне информације од запослених путем анкета и консултација.
- Упоредити учинак у односу на националне и међународне стандарде родне равноправности.
- Ажурирати политике и програме обуке на основу налаза из процеса праћења и евалуације. У случајевима када се идентификују родне неравнотеже или празнине, УУНТ ће развити и имплементирати корективне акционе планове за њихово решавање. Осигуравајући редовне процене и транспарентно извештавање, УУНТ остаје посвећен континуираном побољшању у постизању и одржавању родне равноправности у свим аспектима свог пословања.

7. Имплементација и одговорности

Успешна имплементација Политике родне равноправности на УУНТ захтева јасну дефиницију улога и одговорности. Сви запослени, од менаџмента до истраживача и административног особља, играју кључну улогу у неговању инклузивног и родно уравнотеженог радног окружења.

7.1. Улоге менаџмента и запослених

Одговорности менаџмента: Руководство УУНТ-а, укључујући ректора, Сенат и декани, одговорни су за:

- Осигуравање интеграције принципа родне равноправности у институционалне политике и свакодневно деловање.
- Доделу ресурса за родне иницијативе, обуку и имплементацију политике.
- Праћење родне равнотеже у запошљавању, унапређењима, лидерским улогама и истраживачким пројектима.
- Стварање сигурног и инклузивног радног окружења провођењем антидискриминацијске политике и политике узнемиравања.
- Осигуравање усклађености са националним и међународним прописима о родној равноправности.

Лице одговорно за родну равноправност:

Одређени службеник за родну равноправност ће надгледати спровођење политике, осигуравајући да:

- Подаци разврстани по полу буду прикупљани и анализирани за извештавање.
- Запослени имају приступ обуци о родној равноправности и програмима подизања свести.
- Случајеви родне дискриминације или узнемиравања буду решени на поштен и поверљив начин.
- Годишњи извештаји о родној равноправности буду објављени.

Одговорности запослених:

Сви запослени, без обзира на радно место, одговорни су за:

- Поштовање принципа родне равноправности и промовисање културе инклузивности.
- Учесће у обукама о родној осетљивости и равноправности на радном месту.
- Пријављивање свих случајева дискриминације или узнемиравања путем успостављених канала.
- Допринос праведном и подржавајућем радном окружењу за све колеге.

7.2. Усклађеност и одговорност

Како би осигурао потпуно поштовање политика родне равноправности, УУНТ ће имплементирати:

- Редовне провере усклађености ради праћења придржавања циљева родне равнотеже.
- Систем поверљивог извештавања за запослене како би изразили забринутост због дискриминације или неједнакости.
- Јасне процедуре за решавање кршења, укључујући дисциплинске мере где је потребно.
- Годишњи прегледи учинка за процену напретка у иницијативама за родну равноправност.

Свако непоштивање Политике родне равноправности ће резултирати одговарајућим мерама како би се осигурало да УУНТ остане посвећен неговању поштеност, транспарентност и инклузивност радног места.

8. Завршне одредбе

Политика родне равноправности Универзитета Унион-Никола Тесла (УУНТ) успоставља дугорочну посвећеност неговању инклузивног, праведног и родно уравнотеженог радног окружења. Универзитет ће континуирано радити на јачању родне равноправности у свим аспектима свог пословања, осигуравајући усклађеност са националним и међународним стандардима.

8.1. Усвајање и ажурирање политике

- Ова политика је усвојена као део пројекта СуДе2Ре и остаће на снази неограничено.
- Политика ће се ревидирати и ажурирати сваке године на основу резултата праћења, повратних информација запослених и развоја оквира за родну равноправност.
- Све измене или допуне политике ће одобрити Управни одбор и саопштити свим запосленима.
- Ажурирања ће се заснивати на:

- Налазима годишњих извештаја о родној равноправности.
- Променама у националним и међународним родним прописима.
- Повратним информацијама од запослених, истраживачких тимова и заинтересованих страна.

Сви запослени ће бити обавештени о свим изменама, а ажуриране верзије политике ће бити јавно доступне на web stranici УУНТ-а.

8.2. Контакт информације за питања родне равноправности

За сва питања, недоумице или подршку у вези са родном равноправности, запослени се могу обратити:

✉ Email: bozilovicmilos@yahoo.com

Телефон: +381 60 1352 892

+381 11 2180 271/114

Поверљивост ће бити осигурана за све извештаје и упите, а подузеће се одговарајуће мере за одржавање сигурног радног окружења.

Ректор

Проф. др Новица Сталетовић



Novica Stalac