

На основу члана 52. став 1. алинеја 17. Статута Природно-математичког факултета у Нишу, Савет ПМФ-а на електронској седници одржаној дана 05.11.2021. године доноси

**О Д Л У К У**  
**о усвајању**

**Стратегије за родну равноправност Природно-математичког факултета**  
**Универзитета у Нишу за период од 2021-2025. године**

**I**

**УСВАЈА СЕ** Стратегија за родну равноправност Природно-математичког факултета Универзитета у Нишу, за период од 2021-2025. године

**II**

Одлуку доставити: Служби за опште и правне послове и архиви Секретаријата факултета.

**САВЕТ ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКОГ ФАКУЛТЕТА У НИШУ**

Број: 1301/1-01

Датум: 05.11.2021.



**ПРЕДСЕДНИК САВЕТА**

*Бранимир Тодоровић*  
Проф. др Бранимир Тодоровић



## СТРАТЕГИЈА ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ ЗА ПЕРИОД ОД 2021 ДО 2025 ГОДИНЕ

Стратегија за родну равноправност за период од 2021 до 2025. године (у даљем тексту: Стратегија) основни је стратешки документ Природно-математичког факултета Универзитета у Нишу (у даљем тексту ПМФ) који се доноси са циљем унапређивања родне равноправности. Ова стратегија се доноси полазећи од Устава Републике Србије, који јемчи људска права утврђена потврђеним међународним уговорима, општеприхваћеним правилима међународног права и законима (члан 18. став 1), као и равноправност жена и мушкараца и развијање политике једнаких могућности (члан 15) и забрањује дискриминацију по било ком основу, укључујући и ону по основу пола (члан 21. став 3). Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09) обавезује све органе јавне власти да воде активну политику једнаких могућности, да прате остваривање начела равноправности засноване на полу у свим областима јавног живота и примену међународних стандарда и Уставом загарантованих права у овој области.

Највиши правни акт Републике Србије прокламује начело једнакости пред Уставом и законом и забрањује непосредну и посредну дискриминацију на било којој основи, укључујући и дискриминацију на основу пола (члан 21. став 3). Гарантује право на једнаку законску (члан 21. став 2) и судску заштиту (члан 36), правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама у циљу заштите зајемчених права (члан 22. став 2). Устав Републике Србије предвиђа да Република Србија може увести посебне мере „ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима” (члан 21. став 4). Ова уставна одредба отвара простор за развијање политике родне равноправности и унапређење законодавства, као и за увођење и примену мера са циљем елиминације дискриминације жена.

Устав Републике Србије, поред тога, гарантује и право на рехабилитацију и накнаду материјалне или нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државних или других органа (члан 35), неповредивост физичког и психичког интегритета (члан 25. став 1), забрањује ропство и положај сличан ропству, као и сваки облик трговине људима (члан 26. ст. 1. и 2), јамчи заштиту деце од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребавања (члан 64. став 3), јамчи посебну заштиту породице, мајки, самохраних родитеља и деце (члан 66), налаже обезбеђивање равноправности и заступљености полова у Народној скупштини, у складу са законом (члан 100. став 2). Устав Републике Србије гарантује сет економских права која гарантују право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

Кључни закони на које се ослања ова стратегија су Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09) и Закон о равноправности полова („Службени гласник РС”, број 104/09).

Постизање родне равноправности је императив у наставно-научној институцији, и то не само у оквиру радних односа запослених већ и у равноправној заступљености оба пола приликом учешћа у процесу наставе, домаћим и међународним пројектима. Потребно је обезбедити једнаке могућности за све запослене за подношење пријава на основу конкурса за заснивање радног односа, позива за пројекте, као и за управљање пројектима и учешће у истим. Висок проценат учешће жена у наставним и научним телима ПМФ-а, као и у руковођењу, пример је добре праксе и развијене свести о потреби постизања родне равноправности свих нивоа.

Главни циљеви ове стратегије представљају подстицајње професионалног развоја особа оба пола, унапређење информационог система за прикупљање информација и проналазак решења у случају недостатка информација као и подизање свести о значају и предностима родне равноправности на свим нивоима.

## **Људски ресурси**

Након извршене детаљне анализе о стању родне равноправности на ПМФ - у, уочено је да је политика против дискриминације и постизање родне равноправности у корист жена на прилично високом нивоу.

На ПМФ запослено је укупно 252 радника од чега наставно особље чини 151 радник, ненаставно особље 54 и 47 истраживача. У погледу родне дистрибуције од укупног броја запослених у наставном процесу 59,9% чине особе женског пола а код ненаставног чак 74,1%. Од укупног броја истраживача 74,5% су особе женског пола.

## **Мере и акције**

Што се тиче људских ресурса, веома је важно успоставити јединствен информациони систем и могућност праћења евалуације наставног кадра и истраживача, како жена тако и мушкараца, узимајући у обзир различите факторе који утичу на напредак у погледу истраживања и научних наслова. У том циљу потребно је преиспитати постојећи систем прикупљања података и вођења евиденције. Постојећа база података о наставницима и истраживачима, чији је циљ праћење развоја истих и давање прецизних и тачних информација о његовим/њеним научним и истраживачким радовима, као и напредовање, не ажурира се редовно, због чега су информације често застареле и неадекватне у односу на стварно стање. Ажурирањем јединственог информационог система уклонили би се сви постојећи и недостаци базе података.

Природно-математички факултет је такође развио наставнички портал у циљу информисања свих о активностима, темама, менторима и другим информацијама битним наставне процесе и научно-истраживачку делатност.

Са фокусом на суштинску посвећеност ПМФ-а да забрани дискриминације и било какве облике злоупотребе, укључујући сексуално узнемиравање, ова Стратегија дефинише основне мере против родно заснованог насиља, са посебним фокусом на сексуално узнемиравање.

Анализирана тематика односи се на низ мера и активности које имају за циљ подизање свести о полној равноправности.

ЦИЉЕВИ	АКТИВНОСТИ	ОДГОВОРНОСТ	РЕЗУЛТАТ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Изградња институционалних капацитета за одређивање адекватних података; успостављање система процедура и информационог система за унапређивање прикупљања података као и превазилажење проблема недостатка података	Унапређење система за мониторинг наставних, научних и истраживачких каријера особа женског и мушког пола (информације укључују родну компоненту о просечној старости кандидата за избор у звање) Успостављање рутинске процедуре за редовно и систематско прикупљање података о родном саставу руководилаца организационих јединица	Декан факултета  Руководство факултета	Информације које укључују родну компоненту су увек доступне  Информације које укључују родну компоненту су увек доступне	Почев од јануара 2022.  Почев од јануара 2022.
	Успостављање рутинске процедуре за редовно и систематско прикупљање података о родном саставу Научног већа	Руководство факултета	Информације које укључују родну компоненту су увек доступне	Почев од јануара 2022.
Подстицање писања и аплицирања пројекте	Организација семинара/вебинара за усмерених на подизање компетенција истраживања у области писања пројеката, аплицирања за пројекте на отвореним позивима са посебном пажњом	Руководство факултета	Већи број пројектних пријава на којима су особе женског пола руководиоци	Од отварања позива за пројекте

	на учешће особа женског пола			
Подизање свести о равноправности полова посебно усмереног на учешће особа женског пола у имплементацији пројеката сарадње науке и привреде	Организација презентација о начину комерцијализације научноистраживачког рада	Руководство факултета	Подједнако учешће жена у комерцијалним активностима Факултета	Од јануара 2022.
Превенција полно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање	Доношење Општег акта Факултета о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања  Именовање овлашћеног повереника за заштиту равноправности, задуженог за спречавање сексуалног узнемиравања запослених, као и за сузбијање било ког облика дискриминације	Декан факултета	Обезбеђивање људског достојанства и личног интегритета свих запослених на Факултету	До марта 2022.

**САВЕТ ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКОГ ФАКУЛТЕТА У НИШУ**

Број: 1301/2-01

Датум: 05.11.2021.



ПРЕДСЕДНИК САВЕТА ПМФ-а

*Бранимир Тодоровић*  
Проф.др Бранимир Тодоровић