

Универзитет у Београду
Технички факултет у Бору
Број: 1/6-80
Бор, 26.01.2023 год.

У складу са чланом 16. Закона о родној равноправности (Службени гласник РС, број 52/2021) и чланом 28. Статута Техничког факултета у Бору, декан доноси

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ТЕХНИЧКОМ ФАКУЛТЕТУ У БОРУ У 2023. ГОДИНИ

Универзитет у Београду – Технички факултет у Бору (у даљем тексту: **Факултет**), једини факултет Универзитета у Београду лоциран ван седишта универзитета, основан је 1961. године као одговор на изражене потребе за високообразованим кадром из области рударства и металургије у време динамичног развоја Рударско-топионичарског басена Бор. Делатност Факултета обухвата поље техничко-технолошких наука, а студије на овој високошколској установи организоване су у оквиру следећих акредитованих студијских програма:

- рударско инжењерство (основне, мастер и докторске академске студије),
- металуршко инжењерство (основне, мастер и докторске академске студије),
- технолошко инжењерство (основне, мастер и докторске академске студије),
- инжењерски менаџмент (основне, мастер и докторске академске студије).

Наставни кадар, који данас изводи наставу на Факултету, чине већином познати и признати научни радници код нас и у свету, са високим индексом цитирања. Ова чињеница указује да компетентност наставника овог Факултета гарантује високи квалитет будућег кадра, почев од дипломираних инжењера до доктора наука. Факултет организује и друге врсте усавршавања дипломираних стручњака при чему највећи значај имају семинари за иновације знања организованих према ускостручним областима и уз ангажовање најкомпетентнијих предавача из ових области. Поред образовања, делатност Факултета усмерена је и на научно-истраживачки рад, којим су обухваћена фундаментална, развојна и примењена истраживања.

Факултет настоји да обезбеди врхунско образовање и изузетно знање својим студентима и студенткињама, не само у смислу интелектуалног развоја, већ и у смислу развоја њихових људских квалитета и етичких вредности, као и да стимулише истинску посвећеност која ће служити добробити целог друштва. С тим у вези, Факултет тежи стварању и одржавању амбијента једнаких могућности и културе равноправности и инклузивности током студирања и рада.

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

- Устав Републике Србије,
- Закон о забрани дискриминације,
- Закон о родној равноправности,

- Закон о Заштитнику грађана,
- Националну стратегију за родну равноправност у периоду од 2021. до 2030. године.

Начела родне равноправности и антидискриминаторских политика су у извесној мери интегрисана у кључни документ Техничког факултета у Бору – Статут. Поред тога Факултет у потпуности поштује и примењује прописе Универзитета у Београду, који се између осталог, односе и на забрану дискриминације, као што су Кодекс професионалне етике и Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Универзитету у Београду.

Главни циљ овог документа је покретање процеса усвајања факултетског Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања, као и промовисање родне равноправности на свим нивоима, укључујући и доследну примену начела, главних циљева и средишњих мера у овој области.

- Подаци у Плану мера односе се на стање код послодавца на дан 01. 01. 2023. године:

Подаци о послодавцу и запосленима:

ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ:	
Назив и седиште послодавца	Универзитет у Београду Технички факултет у Бору
Порески идентификациони број (ПИБ)	100629192
Матични број	07130210
Шифра делатности	8542

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
Укупно	131
Мушкарци	57
Жене	74

УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ

Врста радних места	Укупно	Мушкарци	Жене
Руководећа радна места	18	13	5
Извршилачка радна места	113	44	69

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ

	Укупно	Мушкарци	Жене
	131	57	74
Од 21 до 30 година живота	17	7	10
Од 31 до 40 година живота	33	8	25
Од 41 до 50 година живота	37	18	19
Од 51 до 60 година живота	32	21	11
Од 61 до 70 година живота	12	3	9

На основу анализе изнетих података може се закључити да родни јаз међу запосленима постоји у корист жена.

Имајући у виду да наставно особље заснива радни однос на Факултету на основу одлуке Универзитета, а на предлог Наставно-научног већа Факултета који се доноси на основу Извештаја Комисије која се образује по расписаном јавном конкурс, да комисија која се образује за писање извештаја о пријављеним кандидатима, сачињава предлог за избор одређеног кандидата у одговарајуће звање на основу критеријума који су прописани Законом о високом образовању и Правилник о минималним условима за стицање звања наставника на Универзитету у Београду, да се прописаним критеријумима сагледава научни и стручни рад кандидата и постигнути резултати и доприноси академској и широј заједници, а не лична својства кандидата, може се закључити да родни јаз у структури

наставног особља није резултат постојања дискриминације у поступку избора за заснивање радног односа наставника на Факултету.

Анализа стања је показала да:

- за истоветна радна места предвиђена је и истоветна је нето зарада за пуно радно време без обзира на полну структуру запослених.
- још увек није установљен систем за праћење академске каријере жена с једне и мушкараца с друге стране,
- не постоји системски приступ увођењу родне перспективе у студијске програме и истраживачке садржаје.

Технички факултет у Бору се обавезује да ће предузети неопходне активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања и то применом следећих мера:

- изграђивање институционалних капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, као и успостављање системских процедура и информационих система за побољшање прикупљања података и решавање проблема недостатка података,
- јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима,
- промовисање родне разноврсности унутар академских структура, са снажним нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима,
- стварање услова за делотворније помирење професионалних и породичних дужности запослених,
- усвајање Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања, а до доношења овог акта примењиваће се Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Универзитету у Београду.

Мере и акције

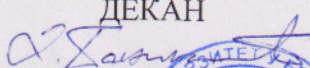
Циљ	Акција	Одговорност	Резултат	Временски оквир
1. Изграђивање институционалних капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, као и успостављање системских процедура и информационих система за побољшање прикупљања података и решавање проблема недостатка података	1.1. Усвајање Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Техничком факултету у Бору	Декан и секретар Факултета	Усвајање Правилника	Јун 2023.године
	1.2. Поступање у складу са Правилником о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања на Техничком факултету у Бору	Лице задужено за родну равноправност уз подршку руководства Факултета	Квалитативни и квантитативни исход поступања	Трајно
	1.3. Прикупљање и праћење података	Лице задужено за родну равноправност	Анализа података	Трајно

<p>2. Јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима</p>	<p>2.1. Упућивање запослених на обуке за подизање свести о родној равноправности</p>	<p>Декан</p>	<p>Постигнута свест међу запосленима о родној равноправности</p>	<p>Трајно</p>
<p>3. Промовисање родне разноврсности унутар академских структура, са снажним нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима,</p>	<p>3.1. Спровођење политике равномерне заступљености мушкараца и жена на вишим позицијама и у органима одлучивања</p>	<p>Декан</p>	<p>Заступљеност родне равноправности на вишим позицијама и у органима одлучивања</p>	<p>Трајно</p>
<p>4. Стварање услова за делотворније помирење професионалних и породичних дужности запослених</p>	<p>4.1. Запосленима који су се вратили на посао после дужег одсуства са рада због породичних дужности пружена је подршка за обављање радних обавеза по систематизацији радних места</p>	<p>Декан, продекани, секретар, шеф катедре, шеф службе</p>	<p>Лакше усклађивање професионалних дужности запослених оба пола. Успостављање и очување радне средине која посебно подржава запослене са породичним дужностима</p>	<p>Трајно</p>

	4.2. Рад на унапређењу међусобне заменљивости запослених	Декан, продекани, секретар, шеф катедре, шеф службе	Лакше усклађивање професионалних дужности запослених оба пола. Успостављање и очување радне средине која посебно подржава запослене са породичним дужностима	Трајно
--	--	---	--	--------

Праћење

План за постизање родне равноправности биће предмет редовног годишњег праћења и евалуације, а Лице задужено за родну равноправност ће се бавити операционализацијом, док ће Декан обављати надзор над применом акција и степена остваривања резултата.

ДЕКАН

 проф. др Дејан Танић

