

На основу члана 13 и 16 Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/21), члана 64 Закона о високом образовању („Сл. гласник РС“, бр. 88/2017,..., 67/2021), те члана 27 Статута Економског факултета у Суботици бр. 01-1685 од 02.6.2022. године, декан Економског факултета у Суботици, Универзитета у Новом Саду, дана 31.10.2022. године, доноси

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ЕКОНОМСКОМ ФАКУЛТЕТУ У СУБОТИЦИ

Универзитет у Новом Саду, Економски факултет у Суботици (даље: Факултет), је високошколска установа у саставу Универзитета у Новом Саду, која остварује акредитоване студијске програме на свим нивоима студија, обавља делатност везану за трансфер знања и сарадњу са привредом, као и научноистраживачку, експертско-консултантску и издавачку делатност, те друге делатности у складу са Законом и Статутом Факултета. Основни принцип деловања на Факултету је узајамност и партнерство свих припадника академске заједнице без обзира на пол, полне карактеристике, род, године старости или неко друго лично својство. Стога, Факултет подржава политику једнаких права, одговорности и могућности, равномерног учешћа 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 остваривању 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.

У циљу развоја, унапређивања и остваривања родне равноправности у свим описаним делатностима Факултета, доноси се План родне равноправности који, у складу са чланом 16 ставом 3 Закона о родној равноправности, садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету, укључујући и године старости

1) Структура запослених на Факултету, са стањем на дан 01.10.2022. године:

На Факултету има укупно 151 запослени (100%), од тога 84 жена (55,63%) и 67 мушкараца (44,37%).

а) Наставно особље Факултета

Укупан број наставника и сарадника је 87 (100%), од 41 жена (47,13%) и 46 мушкараца (52,87%).

Структура наставног особља је следећа:

- редовни професори – укупно 22; жене 7; мушкарци 15;
- ванредни професори – укупно 28; жене 12; мушкарци 16;
- доценти – укупно 19; жене 12; мушкарци 7;
- наставници страног језика – укупно 3; жене 3;
- асистенти – укупно 11; жене 3; мушкарци 8;
- сарадници у настави – укупно 4; жене 4.

Старосна и родна структура наставника и сарадника:

- 18-30 година старости – укупно 12; жене 6; мушкарци 6;
- 31-40 година старости – укупно 28; жене 15; мушкарци 13;
- 41-50 година старости – укупно 28; жене 11; мушкарци 17;
- 51-60 година старости – укупно 16; жене 6; мушкарци 10;
- 61-70 година старости – укупно 3; жене 3.

б) Ненаставно особље Факултета

Укупан број ненаставног особља је 64 (100%), од тога 43 жене (67,19%) и 21 мушкарац (32,81%).

Структура ненаставног особља је следећа:

- Служба за опште и правне послове – укупно 34; жене 23; мушкарци 11;
- Студентска служба – укупно 13; жене 10; мушкарци 3;
- Финансијско – рачуноводствена служба – укупно 5, жене 4, мушкарци 1;
- Библиотека – укупно 6; жене 4; мушкарци 2;
- Служба за информатичко-комуникационе технологије – укупно 4; мушкарци 4;
- Секретар Факултета – укупно 2; жене 2.

Старосна и родна структура ненаставног особља:

- 18-30 година старости – укупно 0 запослених;
- 31-40 година старости – укупно 14; жене 8; мушкарци 6;
- 41-50 година старости – укупно 23; жене 18; мушкарци 5;
- 51-60 година старости – укупно 21; жене 15; мушкарци 6;
- 61-70 година старости – укупно 6; жене 4; мушкарци 2.

Анализа родне структуре показује да на нивоу Факултета већи број чине жене (55,63%). Када се подаци анализирају одвојено, у зависности од радних улога, произлази да је већа заступљеност мушкараца у наставном особљу (52,87%), а жена у ненаставном особљу (67,19%). На основу анализе изнетих података, може се закључити да међу наставницима и сарадницима заправо не постоји значајна разлика у броју запослених мушкараца и жена, већ да неравномерна заступљеност полова постоји само у случају ненаставног особља, и то у корист жена.

2) Структура укупног броја студената на Факултету на основним академским студијама

Укупан број студената, без апсолвената, на свим студијским програмима основних академских студија на Факултету:

- У школској 2017/18, био је 3245 (100%), од којих је 2026 (62,43%) жена и 1039 (32,02%) мушкараца;
- У школској 2018/19, био је 2896 (100%), од којих је 1969 (68,00%) жена и 927 (32,00%) мушкараца;
- У школској 2019/20, био је 2696 (100%), од којих је 1823 (67,62%) жена и 873 (32,38%) мушкараца;
- У школској 2020/21, био је 2693 (100%), од којих је 1838 (68,25%) жена и 855 (31,75%) мушкараца;
- У школској 2021/22, био је 2853 (100%), од којих је 1956 (68,56%) жена и 897 (31,44%) мушкараца;

Анализом структуре уписаних студената на основне академске студије у претходних пет школских година, може се закључити да постоји неравномерна заступљеност полова, у корист жена.

Списак посебних мера, разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу

Узимајући у обзир резултате истраживања, који јасно указују на области у којима је потребно развити и унапредити родну равноправност, одређују се следеће посебне мере:

- 1) Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности у циљу успостављања средине у којој постоји међусобно уважавање без обзира на пол, полне карактеристике, род, године старости или неко друго лично својство,
- 2) Успостављање услова који уважавају породичне обавезе запослених и давање подршке запосленима у вези са бригом о деци и старијим члановима породице у циљу успостављања баланса приватног живота и посла запослених,
- 3) Подједнак третман запослених у каријерном напретку и креирање одговарајућег окружења у циљу давања једнаке подршке и једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и равноправно учешће у свим сферама деловања Факултета, без обзира на пол, полне карактеристике, род, године старости или неко друго лично својство,
- 4) Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у комисијама и телима Факултета у циљу развоја заједничке одговорности у управљању тимовима и релацијама између појединаца на Факултету и подстицања у кандидовању за позиције одлучивања и управљања,
- 5) Стручно усавршавање запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности у циљу препознавања, елиминисања и заштите од дискриминације,

6) Промоција свих студијских програма без родних стереотипа и предрасуда, у циљу подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме Факултета

7) Формирање посебног одељка на сајту Факултета, који ће бити посвећен питању родне равноправности, у циљу афирмисања равноправности међу студентима и омладином која показује интересовање за студирање на Факултету,

8) Увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу, у циљу унапређења родне равноправности,

9) Прописивање мера, процедура и активности Факултета за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања у циљу препознавања, елиминисања и заштите од таквог, недозвољеног, понашања.

Начин спровођења и контроле посебних мера, и престанак спровођења посебних мера

На Факултету је именовано лице задужено за родну равноправност, које прати спровођење Плана родне равноправности, прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица на Факултету, саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа, доставља извештаје декану Факултета који их потом доставља министарству надлежном за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу (даље: Министарство); сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

На Факултету ће бити именована Комисија за родну равноправност из реда запослених, представника наставног и ненаставног особља Факултета, и студената Факултета, која ће спроводити посебне мере и контролисати њихову примену на годишњем нивоу.

Посебне мере из овог Плана родне равноправности, спроводиће се у периоду 2022 – 2024. године.

Почетак примене Плана родне равноправности

План родне равноправности Факултета објавиће се на интернет страници Факултета и почиње да се примењује даном доношења и објављивања.

План родне равноправности односи се на период 2022 – 2024. годину.

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

Извештавање о реализацији Плана родне равноправности

Подаци о реализацији Плана родне равноправности саставни су део информатора о раду Факултета.

Факултет ће Министраству достављати обавештење о интернет страници на којој је објављен информатор о раду, у року од 30 дана од дана усвајања.

Број: 08-3190

Декан Факултета

У Суботици, 31.10.2022. године

Проф. др Небојша Гвозденовић