

**Универзитет у Београду**  
**Физички факултет**  
**Београд**

У складу са општим актима Универзитета у Београду – Физичког факултета, Наставно-научно веће Факултета на седници одржаној дана 29.6.2022. године доноси

**План за постизање родне равноправности  
на Универзитету у Београду – Физичком факултету**

**1. Контекст**

Универзитет у Београду – Физички факултет (у даљем тексту: УБФФ) је конститутивни део Универзитета у Београду. УБФФ је једна од водећих научноистраживачких институција у Србији и региону у пољу физике и метеорологија. Мисија Универзитета у Београду и УБФФ као његовог члана, је да обезбеди врхунско образовање и изузетно знање свим својим студенткињама и студентима, не само у смислу интелектуалног развоја, већ у смислу развоја њихових људских квалитета и етичких вредности, као и да стимулише истинску посвећеност која служи добробити читавог друштва. Све активности усмерене су ка потпуном развоју људске личности и унапређењу основних људских права и слобода.

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

- Устав Републике Србије из 2006. и 2021. године;
- Закон о заштитнику грађана (2009);
- Закон о родној равноправности (2021);
- Закон о забрани дискриминације (2021);
- Национална стратегија за родну равноправност у периоду од 2021. до 2030. године;
- Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација - Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017 - 2020).

Поред тога, УБФФ заснива своје активности на Стратегији научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021. до 2025. године, усвојеном од стране Владе Републике Србије. С обзиром на то да се њоме прихватају и утврђују мере за постизање приоритета и циљева дефинисаних у Плану Европског истраживачког простора, Стратегија истовремено представља националну Мапу пута Републике Србије за интеграцију у европски истраживачки простор. Стратегија је у складу са свим релевантним системским националним законима и прописима о истраживању и високом образовању и укључује свих шест главних постулата европског истраживачког простора. Она садржи следећи циљ који се односи на родну равноправност: родна равноправност и на руководећим позицијама, развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама.

Такође, Закон о науци и истраживањима у члану 4 дефинише као један од основних принципа научног рада у Србији начело "родне равноправности у науци и истраживањима као и у органима одлучивања".

У свом досадашњем и будућем раду, Наставно-научно веће УБФФ се руководи Кодексом понашања у научно-истраживачком раду који је усвојила Влада Републике Србије, а који се, између осталог, односи на забрану сваког вида дискриминације и неговања принципа родне равноправности.

Поред националног правног оквира за промовисање родне равноправности, УБФФ ослања своје активности и на међународна документа, посебно документа Савета Европе којима је регулисана област високог образовања и родне равноправности. Кључни међународни акти са којима је усклађен План за постизање родне равноправности на Универзитету у Београду - Физичком факултету (у даљем тексту План) су:

- Универзална декларација УН о људским правима (1948)
- European Charter for Researchers and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (2005)
- European Commission's Communication for a reinforced European research area (2012)
- EU law on gender equality (Directive 2006/54/EC)
- The Council conclusions on advancing gender equality in the European research area (adopted in 2015)
- Gender Equality Strategy 2020/2025

У складу са овим документима, УБФФ тежи потпуном спровођењу препорука које је усвојила Европска комисија, са посебним освртом на постизање родне равноправности међу запосленима на свим нивоима, укључујући менторства и управу факултета. Начела родне равноправности и антидискриминаторних политика су у извесној мери интегрисана у Статут УБФФ, а као део усклађивања својих активности са захтевима МПНТР Републике Србије које је предвидело да свака научно-истраживачка установа треба да има сопствени план остваривања и унапређивања родне равноправности, као и захтевима Европске комисије у програму Хоризонт.

Главни циљ Плана је покретање процеса развоја стратегије родне равноправности кроз изражавање посвећености УБФФ промовисању родне равноправности на свим нивоима, укључујући доследну примену начела, главних циљева и мера у овој области. Од посебне важности је постизање уравнотеженог односа професионалних и приватних обавеза како би истраживачи/це и остали запослени били у могућности да остваре свој пун потенцијал о чему ће УБФФ такође водити рачуна.

## **2. Стање (2017-2021)**

Уједначеност родова у наставном и научном кадру УБФФ је задовољавајућа. У следећој табели су приказани подаци за период 2017-2021 година. Вредности су изражене у процентима:

<b>Звање</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Редовни професори</b>					
жене	21	20	19	35	37
мушкарци	79	80	81	65	63
<b>Ванредни професори</b>					
жене	22	25	24	8	8
мушкарци	78	75	76	92	92
<b>Доценти</b>					
жене	29	36	38	43	38
мушкарци	71	64	62	57	62
<b>Асистенти</b>					
жене	50	67	67	50	50
мушкарци	50	33	33	50	50
<b>Научни саветници</b>					
жене	/	/	/	50	50
мушкарци				50	50
<b>Виши научни сарадници</b>		/	/		
жене	0			0	0
мушкарци	100			100	100
<b>Научни сарадници</b>					
жене	50	44	50	46	71
мушкарци	50	56	50	54	29
<b>Истраживачи сарадници</b>					
жене	23	27	27	30	38
мушкарци	77	73	73	70	62
<b>Истраживачи приправници</b>					
жене	80	78	64	64	56
мушкарци	20	22	36	36	44

Током анализираних 5 година присуство жена у руковођењу и деканском колегијуму УБФФ је нешто ниже, и креће се око 33%. У Савету УБФФ број чланова из редова наставног особља је око 27% у корист жена. Чланови Савета УБФФ из ненаставног особља су у односу 50:50%, док је проценат жена чланова Савета које именује оснивач значајно нижи.

У административним и техничким службама заступљеност жена је виша, а од 2012. године послове научног секретара Факултета обавља жена.

Везано за родно осетљиво буџетирање, на УБФФ се поштује принцип буџетирања истраживача/ца и осталих запослених искључиво према наставним и научним звањима, односно школску спрему

тражене у систематизацији одређених радних места, а према Правилнику о раду (обрачун и исплата зарада, накнада и других примања запослених на УБФФ).

### 3. Главни циљеви и мере

УБФФ се обавезује да ће преузети неопходне активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања, са циљевима који су заједно са мерама предвиђеним за њихово достизање наведени у следећој табели:

Циљеви	Конкретне мере
Израђивање институционалних капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, као и успостављање систематских процедура и информационих система за побољшање прикупљања података и решавање проблема недостатка података	Номинавање саветника/це за родну равноправност и спречавање дискриминације  Прикупљање података о родној структури наставника и истраживача, аутора/ки чланака у репозиторијуму УБФФ, и осталих података од значаја за родну равноправност  Програм менторства у домену родне равноправности и научне каријере
Јачања видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима	Организовање годишње радионице о питањима родне равноправности у истраживању  Програм менторства у домену родне равноправности и научне каријере
Промовисања родне разноврсности унутар академских структура, са снажним нагласком на уједначено учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима	Номинавање саветника/це за родну равноправност и спречавање дискриминације  Праћење родне структуре радних тела и изборних комисија и у случају потребе унапређивања родне равноправности у њиховом саставу  Подстицање учешћа жена у важним државним телима од значаја за науку и иновације
Примена родно осетљивог буџетирања	Подизање свести о важности родно осетљивог буџетирања кроз сарадњу са МПНТР
Подршка увођењу родне компоненте у научна истраживања и иновације	Праћење степена интегрисаности родне димензије у истраживања на УБФФ (испитивање родних стереотипа и норми и истраживање потреба оба пола кроз истраживачки рад)  Организовање годишње радионице о интегрисању родне димензије о истраживању и иновацијама
Оснаживање запослених у остваривању равнотеже између посла и слободног времена	Одобравање рада од куће у посебним породичним или општим околностима
Забрана сексуалног и другог узнемиравања	Усвајен је Правилник о забрани сексуалног и другог узнемиравања <a href="http://www.ff.bg.ac.rs/Pravilnici/PravilnikOZastitiOdSeksualnogUzнем">http://www.ff.bg.ac.rs/Pravilnici/PravilnikOZastitiOdSeksualnogUzнем</a>

#### **4. Спровођење Плана**

План је припремио Декански колегијум УБФФ а његову примену ће координисати и надгледати изабрани Саветник/ца за родну равноправност и спречавање дискриминације, Наставно-научно веће УБФФ и декан. План је могуће мењати и допуњавати у складу са потребама УБФФ и захтевима националне и међународне регулативе.

За спровођење плана, средства ће бити обезбеђења из сопствених средстава УБФФ и са пројеката.

#### **5. Извештавање о спровођењу Плана**

Наставно-научно веће УБФФ усвајаће годишњи извештај о спровођењу Плана на предлог Саветника/це за родну равноправност и спречавање дискриминације, и усвајати закључке и предлоге како да се отклоне евентуалне неправилности. Годишњи извештај ће сачињавати Саветник/ца за родну равноправност и спречавање дискриминације.

Подаци о спровођењу Плана су саставни део годишњег Извештаја о раду Физичког факултета.

#### **6. Примена плана**

План ступа на снагу даном доношења и биће постављен на интернет страни Физичког факултета на српском и енглеском језику.

Универзитет у Београду - ФИЗИЧКИ ФАКУЛТЕТ  
ДЕКАН Физичког факултета  
Проф. др Иван Белча,

Прилог:

<b>Наставна звања</b>	56	%
Жене	16	29%
Мушкарци	40	71%

<b>Истраживачка звања</b>		%
Жене	18	46%
Мушкарци	21	54%

<b>АТП</b>	43	%
Жене	25	58%
Мушкарци	18	42%

<b>Укупно наставно и истраживачко особље</b>	95	%
Жене	34	36%
Мушкарци	61	64%

<b>Укупно</b>	138	%
Жене	59	43%
Мушкарци	79	57%