

Број: СН 53/22
Датум: 25.05.2022.

ПЛАН ПОСЕБНИХ МЕРА У ЦИЉУ ОСТВАРИВАЊА И УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У УНИВЕРЗИТЕТУ ЕДУКОНС

1. УВОД

У складу са чланом 10. и чланом 16. Закона о радној равноправности ("Службени гласник РС", бр. 52/2021), одређују се посебне мере за остваривање и унапређење родне разноправности у Универзитету Едуконс, а који чини саставни део Плана рада и развоја в (2020-2029) број: СН.55/22 на седници Сената Универзитета Едуконс одржаној дана 25.05.2022. године.

На Универзитету се обавља научноистраживачки рад ради развоја науке и стваралаштва, унапређивања делатности високог образовања, односно унапређивања квалитета наставе, усавршавања научног подмлатка, увођења студената у научноистраживачки рад, као и стварања услова за рад и развој Универзитета.

Научноистраживачки рад на Универзитету остварује се: основним, примењеним и развојним истраживањима и оспособљавањем кадра за научноистраживачки рад, у складу са законом којим се уређује научно-истраживачка делатност.

У остваривању ових циљева Универзитет Едуконс препознаје допринос, индивидуалне карактеристике, образовање, посебности и вештине свих својих сарадника и сарадница, и посвећен је грађењу културе и окружења у коме се негује слобода у истраживачком раду, међусобно поштовање и уважавање без обзира на порекло, род, године старости, верску или етничку припадност или било који други облик идентитета. Унапређење родне равноправности је важна компонента у грађењу ових вредности, њиховој одрживости и стварању једнаких могућности које Универзитет Едуконс гарантује у свим сферама своје делатности.

2. ПОСТОЈЕЋИ ПРАВНИ ОКВИР

Уставом Републике Србије ("Сл.гласник РС, бр. 98/2006) се јемче и непосредно се примењују људска права зајемчена општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима (члан 18. ст. 1 и 2. Устава). Држава јемчи равноправност полова, односно равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности (члан 15. Устава). Јемства неотуђивих људских и мањинских права у Уставу служе очувању људског достојанства и остварењу пуне слободе и једнакости сваког појединца у праведном, отвореном и демократском друштву, заснованом на начелу владавине права (члан 19. Устава).

Пред Уставом и законом сви су једнаки (члан 21. став 1. Устава). Свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације (члан 21 став 2. Устава). Забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета (члан 21. став 3. Устава).

Уставом се јемчи право на рад, у складу са законом. Свако има право на слободан избор рада. Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места. Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничена радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи. Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом (члан 60. Устава).

Поред највишег правног акта, национални правни оквир на коме се заснива овај План, између остalog, чине следећи прописи и стратешка документа:

1. Закон о радној равноправности
2. Закон о забрани дискриминације
3. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом
4. Закон о Заштитнику грађана
5. Закон о науци и истраживањима б. Породични закон
7. Закон о раду
8. Закон о заштити података о личности
9. Национални акциони план за примену Резолуце 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији
10. Стратегија научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021-2025. – "Моћ знања"

Наведена документа су у сагласности са приоритетима и циљевима дефинисаним у Плану Европског истраживачког простора и интеграцијом научно-истраживачког система Републике Србије у тај простор. Стратегијом научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2021-2025. – "Моћ знања" такође је посебно дефинисан циљ који се односи на родну равноправност, и то: "родна равноправност на руководећим позицијама, развој политике за родну равноправност у истраживачким организацијама".

Закон о науци и истраживањима, такође, у члану 4, дефинише као један од основних принципа научног рада у Срби начелоиродне равноправности у науци и истраживањима, као и у органима одлучивања".

3. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Значење и дефиниције појединих израза преузето је из закона Р. Србије и сродних документа из овог домена. Значење и дефиниције појединих израза наведено је у овом Плану из разлога што он представља полазни докуменат за даљу имплементацију наведених термина у актима Универзитета Едуконс, као и за њихово терминолошко коришћење у будућим активностима за остваривање Плана.

- 1. говор мржње** је свака комуникација која омаловажава особу или групу на основу неких карактеристика као што су раса, боја коже, етничка и национална припадност, пол, сексуална оријентација, религија и друге карактеристике. Као синоним за говор мржње користи се израз језик мржње. Израз језик мржње првенствено се везује за испољавање духа нетолеранције посредством медија, док се говор мржње везује за јавне иступе у осталим каналима комуникација, формалним и неформалним. Говор мржње је сваки говор, гест, понашање, писање или приказивање које је забрањено јер не сме да подстиче насиље и предрасуде против заштићеног појединца или групе, или зато што омаловажава и застрашује заштићеног појединца или групу. Као говор мржње квалификују се изјаве које застрашују, вређају или узнемирају појединце или групе или изјаве које позивају на насиље, мржњу или дискриминацију појединца или групе.
- 2. једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 3. насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произволјно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 4. рањиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 5. подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода** је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- б. **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкици;

7. **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
8. **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
9. **родна димензија** значи интегрисање полне и родне анализе у истраживање;
10. **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жене и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
11. **родна равноправност** подразумева равноправно учешће свих лица без обзира на родну припадност у свим областима друштвеног и приватног живота, као и њихов равноправан положај, једнаке могућности за остваривање својих права и једнаку корист од остварених резултата у складу са Уставом Републике Србије, општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима. Родна равноправност је концепт који значи да сва људска бића имају слободу да развијају личне способности и праве изборе без ограничења наметнутих строгим родним улогама; да се различито понашање, жеље и потребе жене и мушкараца у једнакој мери узимају у обзир, вреднују и подржавају;
12. **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;
13. **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
14. **родно одговорно буџетирање** представља увођење начела родне равноправности у буџетски процес односно процес финансијског планирања; подразумева родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе и реструктуирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности;
15. **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жене и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу

остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

16. **сексуално, односно полно уэнемирање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

17. **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему близког лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

18. **укључивање родне перспективе** (енгл. gender mainstreaming) је када се принцип родне равноправности укључи у сво планирање, доношење одлука, имплементацију и пратеће активности. Овај процес представља стратегију за унапређивање родне равноправности кроз свакодневне активности, наспрот приступу где се ово питање третира као изолована област и обрађује кроз пројекте који се углавном тичу жена;

19. **уэнемирање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

20. **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

21. **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

4. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика односно рода

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства }, на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској

и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге}; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства}, усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједињих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материњства и очинства (родитељства}, усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

5. ОСНОВНА НАЧЕЛА ПЛАНА

За стварно, фактичко остваривање и унапређење родне равноправности у Универзитету Едуконс, кључно је усвајање концепта родне равноправности од стране свих запослених Универзитету Едуконс, вођених јасном пословном одлуком руководства , са фокусом на подизању свести и едукацијама из ове и сродних области.

У процесу остваривања и унапређење родне равноправности, Универзитет Едуконс ће стварати сарадњу са свим релевантним домаћим и међународним партнерима из институционалног, јавног, приватног и невладиног сектора у циљу размене информација, размене примера добрих пракси и перманентној едукацији из ове области, као и доприноса Универзитета Едуконс у реализацији пројеката којим се унапређује родна равноправност.

За остваривање постављеног Плана кључно је користити постојећу управљачку инфраструктуру пословања Универзитета Едуконс и релокацију расположивог буџета, како би предвиђене мере биле оперативно имплементиране у свакодневно пословање, као нераскидиви део свих осталих редовних активности пословања, насупрот приступу где се ово питање третира као изолована област и обрађује кроз активности мањег обима који се углавном тичу жена.

Остваривањем и унапређењем родне равноправности, Универзитет Едуконс послује на одржив начин. Сва уложена материјална и нематеријална средства и ресурси у достизању родне равноправности се вишеструко враћају у пословање, кроз рад у окружењу културе родне равноправности. Успешном раду Универзитета Едуконс равноправно доприносе

посвећени, високо мотивисани жене и мушкарци. Универзитет Едуконс привлачи најбоље будуће сараднице и сараднике као поуздан и реномиран послодавац.

6. ОПШТИ ЦИЉ ПЛАНА

План посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту *План*) има за општи циљ увођење мера за достизање родне равноправности и изражавања посвећености Универзитета Едуконс промовисању родне равноправности на свим нивоима и у свим областима пословања.

СПЕЦИФИЧНИ ЦИЉЕВИ ПЛАНА

Општи циљ овог Плана садржи четири компоненте специфичних циљева:

1. Успостављање културе родне равноправности у Универзитету Едуконс (рада у окружењу културе родне равноправности).

Идеја: Успостављање инклузивне културе у којој су жене и мушкарци цењени због својих јединствених доприноса на послу, у друштву и у породици. Будућност је у сарадњи на свим нивоима и заједништву мушкараца и жена, једнако представљеним како би заједно деловали и превазилазили изазове.

Опис мера: На почетку, афирмација ове идеје се реализује кроз подизање свести запослених о значају родне равноправности и едукацији свих запослених из ове области. Потом *се*, према спроведеним мерама у Плану, успостављено окружење рада у култури родне равноправности перманентно негује и унапређује уз сталну едукацију запослених. Култура родне равноправности се успоставља на свим нивоима и у свим областима рада унутар Универзитета Едуконс, а такође, промовише кроз све постојеће канале екстерне комуникације.

2. Преобликовање пословних политика, системских документа и управљања Идеја:
Управљачка документа у којима се присуство, једнак статус и улоге жена и мушкараца у пословању равноправно одражавају и третирају са једнаком вредношћу, суштински је аспект за достицање стварне фактичке родне равноправности у пословању, доношењу одлука и управљању.

Опис мера: Мере за достицање и унапређење родне равноправности, родна димензија и родно диференциран језик се уводи у сва постојећа општа акта Универзитета Едуконс, почев од кровних политика пословања до оперативних записа. Укључивање родне перспективе постаје нераскидив елеменат свих постојећих и будућих аката Универзитета Едуконс.

3. Раэвијање мера подршке у каријери за остваривање једнаких могућности Идеја: Кроз развијене мере подршке у каријери остварује се континуирани професионални развој свих запослених жена и мушкараца у Универзитету Едуконс, без постојања родних ограничења. Мере подршке у каријери укључују пружање информација, обучавање и саветовање са циљем унапређења каријере и оснаживање запослених жена и мушкараца за равноправно учешће у свим сферама пословања са фокусом на оснаживање за преузимање додатних одговорности на руковођећим позицијама. Мере подршке у каријери укључују и подршку за боље усклађивање радног времена са личним/породичним животом.

Опис мера: Кроз програме додељивања ментора, првенствено млађим сарадницама и сарадницима Универзитета Едуконс, реализује се њихово увођење у посао уз присуство сталне професионалне и личне подршке. Менторство као подршка се уводи и на средини каријере са циљем остваривања једнаких могућности. Мере подршке у каријери имају за циљ и што боље усклађивање са радним временом и приватним/породичним животом, као што су мере рада од куће и сл.

4. Примена родно одговорног буџетирања

Идеја: Кроз увођење родне перспективе у процес буџетирања од планирања до реализације, у свим сферама пословања Универзитета Едуконс, постиже се значајно унапређење родне равноправности. Креирање буџета је најважнији инструмент пословне политике и добrog управљања, будући да се кроз буџет најјасније виде приоритети пословања. Средства која би се одвојила за програм родне равноправности, у већини случајева нису довољна да се елиминише неједнакост у свим сферама где неједнакост постоји, зато уместо оскудних додатних средстава за реализацију родне равноправности, пажњу усмеравамо на реалокацију или редистрибуцију унутар оних средстава која имамо на располагању.

Тако цео буџет постаје инструмент за унапређење квалитета живота и пословања жене и мушкараца у Универзитету Едуконс, елиминисање неравноправности и стварање праведнијег окружења пословања.

Опис мера: Увођење начела родне равноправности у буџетски процес односно процес финансијског планирања кроз родну анализу буџета и укључивање родне перспективе у све буџетске процесе и реструктуирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности.

7. КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У УНИВЕРЗИТЕТУ ЕДУКОНС

7.1. Анализа стања и разлози за доношење плана

Укупан број запослених, разврстан по полној структури на дан 25.05.2022. године

Мушкарци	46
Жене	66
Укупан број запослених на неодређено и одређено време	112

Подаци о променама:

Подаци о променама у полној структури запослених у претходној календарској години:

	Стање на дан 25.05.2021.	Стање на дан 25.05.2022.
Укупан број запослених на неодређено и одређено време	118	112
Мушкарци	49	46
Жене	69	66

Подаци о променама у броју руководећих и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених

	Стање на дан 25.05.2021.	Стање на дан 25.05.2022.
Руководећа радна места	- мушкарци: 1 - жене: 2	- мушкарци: 1 - жене: 2
Извршилачка радна места	- мушкарци: 48 - жене: 67	- мушкарци: 45 - жене: 64

Полна структура запослених по образовању:

Степен стручне спреме	Жене	Мушкарци	Укупно
VIII	38	33	71
VII	15	4	19
VI	8	2	10
IV	4	7	11
I	1	/	1

Полна структура запослених по избору у звања:

Звања	Жене	Мушкарци	Укупно
Редовни професор	8	11	19
Ванредни професор	9	8	17
Доцент	23	14	37
Асистент	6	4	10
Сарадник у настави	3	/	3
Укупно	49	37	86

Полна структура запослених према висини примања

Према Правилнику о раду Универзитета Едуконс и према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Универзитету Едуконс предвиђена је истоветна нето зарада за пуно радно време за свако радно место, без обзира на полну структуру запослених.

Имајући у виду напред наведене податке у Универзитету Едуконс је постигнут однос равноправне заступљености полова међу запосленима, а стални задатак јесте побољшање тог односа.

7.2. Начин спровођење Плана

За успешно достизање постављеног циља остваривања и унапређења родне равноправности потребна је подршка свих запослених у Универзитету Едуконс. Одговорност за остваривање родне равноправности има руководство Универзитета Едуконс, као и сви запослени.

Спровођење Плана ће координирати Комисија за родну равноправност, коју именује директор из реда запослених, као представници кључних области: правне, финансијске, система квалитета и научноистраживачке делатности. Комисија за родну равноправност се ствара о спровођењу посебних мера и сачињава предлог Извештаја о реализацији плана који доставља ректору Универзитета Едуконс.

Директан надзор над реализацијом Плана има Интерни ревизор.

7.3. Почетак примене Плана

План посебних мера за остваривање и унапређења родне равноправности је у примени почев од дана доношења од стране Управног одбора Универзитета Едуконс и објављивања на интернет страници Универзитета Едуоконс <https://educons.edu.rs>

Универзитет Едуконс ће Министарству надлежном за област људских права доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен у року од 15 дана од дана доношења.

У Плану је наведен краткорочни временски оквир за остваривање појединих почетних активности за период 2021/2022. године и дугорочни оквир за периоду 2022-2025. године.

7.4. Мере Плана

Универзитет Едуконс се обавезује да ће предузети неопходне активности у циљу стварања структурних промена ради постизања родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања, са циљевима који су, заједно са мерама за њихово достизање, предвиђени у Табели 1.

Табела 1. Циљеви и мере за достизање родне равноправности

Специфични Циљ	Конкртне мере	Носиоци активности	Мерљиви показатељи	Временски оквир *
	1.1 Именовање члanova Комисије за родну равноправност	Руководство Универзитета	Решење о именовању Комисије	К: издано решење Д: ревизије решења
	1.2 Едукација из области родне равноправности	Чланови Комисије за родну равноправност	Број обука и материјала	К: 4 обуке Д: 3 обуке годишње
	1.3 Едукација из области родне равноправности	Сви запослени	Број обука и материјала	К: 2 обуке Д: 1+ обуке годишње
1. Успостављање културе родне равноправности	1.4 Увођење родне перспективе у канале интерне комуникације у свакодневном раду (додатно интранет портал ЕНаука)	Сви запослени, Служба за научноистраживачке послове, Служба за маркетиншке послове	Број објављених текстова саопштења/чланака	К: 3 текста Д: 3+ текста годишње
	1.5 Увођење родне перспективе у канале екстерне комуникације (инернет портац, наступи у медијима и на јавним скуповима, брошуре и промо материјал Универзитета)	Служба за научноистраживачке послове, Служба за маркетиншке послове	Број објављених текстова саопштења/чланака, број наступа у медијима, на јавним скуповима	К: 2 саопштења, 2 наступа Д: 2+ саопштења, 2+ наступа
	2.1 Преиспитивање и обједињавање свих постојећих антидискриминаторских политика и сродних документа Универзитета	Служба за правне и опште послове	Креирана листа важних документа са анализом заступљености родне перспективе	К: Креирана листа и анализа
2. Преобликовање пословних политика, системских документа и управљања	2.2 Едукација запослених о правима и обавезама у оквиру постојећих антидискриминаторских политика	Служба за правне и опште послове	Дистрибуција информација путем интерних канала комуникације	К: Дистрибуирана информација свим запосленима
	2.3 Интегрисање родне равноправности (уклучивање родне перспективе) у управљачка документа	Служба за правне и опште послове Служба за правне и	Број ревидираних документовата	К: Сва клучна документа Д: Постепено сва постојећа документа

	Универзитета,Пословник и системске процедуре Система квалитета и заштите животне средине	опште послове	Универзитета према ревидираном Плану
	3.1 Дефинисање података- кључних показатеља достигнућа у каријери (нпр. број објављених радова, трајање специјализација у иностранству,состав научних тимова и сл.),дефинисање методологија за њихово плаћање.	Чланови Комисије за родну равноправност	Листа показатеља са развијеном методологијом
	3.2 Прикупљање и анализа кључних показатеља развоја каријере са уведеном родном димензијом	Чланови Комисије за родну равноправност и релевантне службе Универзитета	Број дефинисаних показатеља и анализа
3. Развијање мера подршке у каријери за освајавање једнаких могућности	3.3 Лична и професионална подршка кроз менторство са фокусом на оснаживање и мотивисање сарадника и сарадника Универзитета за кандидовање на изборима за руководећа радна места и преузимање додатних	Именованни ментори (путем интерне едукације од стране Комисије за родну равноправност)	Број менторства
	3.4 Измена правилника о раду о са одобравање рада од куће у посебним породичним или општим околностима и долеђивању додатних слободних дана при вишедневним службеним путовањима	Руководство Универзитета, Служба за правне и опште послове	Уведене мере за боље усаглашавање радног времена са личним/породичним животом у Правилнику
4. Примена родно одговорног буџетирања	4.1 Именовање запослених који ће се бавити родно одговорним буџетирањем	Руководство Универзитета	Именовање запослених
	4.2 Едукација из области родно одговорног буџетирања	Чланови Комисије за родну равноправност и именовани запослени који ће се	К: 3 обуке Д: 1 обука годишње

	бавити овим питањем		
4.3 Дефинисање података- показатеља родно одговорног буџетирања, методологија за њихово праћење	Чланови Комисије за родну равноправност и именованни запослени који ће се бавити овим питањем	Листа показатеља са развијеном методологијом	К: листа показатеља Д: ревидирана листа сваке године
4.4 Прикупљање и анализа података родно одговорног буџетирања	Именованни запослени који ће се бавити овим питањем	Број дефинисаних показатеља и анализа	Д: континуирано праћење, финална анализа (извештај) једанпут годишње
4.5 Примена родно одговорног буџетирања	Руководство Универзитета на основу креира ног извештаја	Број конкретних мера реалокације буџета за достицање родне равноправности	К: 1 мера Д: 2+ мере

*К= краткорочни, иницијални временски оквир 2021/2022. година

*Д=дугорочни временски оквир 2022-2025. година

8. Објављивање и промоција Плана

План посебних мера за остваривање и унапређења родне равноправности усвојен је на седници Сената Универзитета Едуконс, одржаној дана 25.05.2022. године.

План ће по усвајању од стране Сената Универзитета Едуконс бити јавно доступан на интернет страници <https://educons.edu.rs>

9. Извештавање о реализацији Плана

Подаци о реализацији Плана посебних мера за остваривање и унапређења родне равноправности саставни су део годишњег Извештаја о реализацији Плана рада и развоја Универзитета Едуконс који усваја Сенат.

Годишњи извештај о реализацији Плана ће бити јавно доступан на интернет страници <https://educons.edu.rs> Универзитет Едуконс ће Министарству надлежном за област људских права доставити обавештење о интернет страници на којој је Извештај о реализацији Плана објављен у року од 30 дана од дана усвајања.

РЕКТОР ПРОФ. ДР. АЛЕКСАНДАР АНДРЕЈЕВИЋ

