



Plan rodne ravnopravnosti (Gender Equality Plan - GEP)

Univerzitet Union – Računarski fakultet

Adresa: Knez Mihailova 6/VI, 11000, Beograd, Srbija

Kontakt: T: +381 11 33-48-087, E: raf@raf.rs

Osoblje: Približno 92

Studenti: 1283

Period implementacije: 3. januar 2022. - 31. decembar 2026.

Verzija dokumenta: 1.0

Kreiran: 30. septembar 2021.

1. Izvršni rezime i posvećenost

Univerzitet Union – Računarski fakultet je posvećen promociji jednakih mogućnosti za sve zaposlene i studente, bez obzira na pol, i stvaranju inkluzivnog okruženja gde svi mogu da napreduju. Ovaj Plan rodne ravnopravnosti (GEP) razvijen je u skladu sa zahtevima Evropske komisije za Horizon Europe i usklađen je sa nacionalnim zakonodavstvom o zabrani diskriminacije.

Ovaj dokument formalizuje institucionalnu posvećenost rodnoj ravnopravnosti kroz konkretne akcije, merljive ciljeve i sistematsko praćenje tokom petogodišnjeg perioda od 3. januara 2022. do 31. decembra 2026. GEP služi i kao dokument za usklađenost sa zahtevima za učešće u Horizon Europe programu i kao strateški okvir za održive institucionalne promene.

Posvećenost rukovodstva: Ovaj GEP je formalno odobren i biće potpisan od strane prof. dr Stevana Milinkovića, dekana fakulteta, što demonstrira posvećenost Računarskog fakulteta rodnoj ravnopravnosti na najvišem nivou.

2. Usklađenost sa zahtevima Horizon Europe

2.1 Obavezni procesni zahtevi

Ovaj Plan rodne ravnopravnosti ispunjava četiri obavezna procesna zahteva za učešće u Horizon Europe:

1. OBJAVLJAVANJE

- GEP je formalno objavljen na zvaničnoj web stranici Računarskog fakulteta (<https://raf.edu.rs/>) na srpskom i (<https://raf.edu.rs/en/>) na engleskom jeziku
- Dokument je potpisan od strane prof. dr Stevana Milinkovića 30. septembra 2021.
- Godišnji izveštaji o implementaciji biće objavljeni do 31. marta svake godine
- Srednjeročni izveštaj biće objavljen do 30. juna 2024.

2. NAMENSKA SREDSTVA

- **Osoblje:** 0.2 punog radnog vremena namenjeno za Rukovaoca rodne ravnopravnosti (biće imenovan do 31. januara 2022.)
- **Administrativna podrška:** Odbor za rodnu ravnopravnost za praćenje i izveštavanje (biće formiran do 28. februara 2022.)
- **Godišnji budžet:** 7.000.000 din. za obuku, aktivnosti podizanja svesti i implementaciju.
- **Infrastruktura:** Online platforme, sistemi za izveštavanje i materijali za obuku (biće operativni do 31. marta 2022.)

3. PRIKUPLJANJE PODATAKA I PRAĆENJE

- Sistematsko prikupljanje podataka podeljenih po polu/rodu za sve zaposlene i studente (biće završeno do 31. marta 2022.)
- Godišnje izveštavanje zasnovano na uspostavljenim Ključnim indikatorima performansi – KPI (prvi izveštaj do 31. marta 2023.)
- Redovna analiza obrazaca angažovanja, unapređenja i učešća (kvartalni pregledi).
- Anonimne ankete sprovedene dvogodišnje (prva anketa do 30. septembra 2022.)

4. OBUKA

- Obavezna obuka za podizanje svesti o rodnoj ravnopravnosti za sve zaposlene (završena do 31. decembra 2022.)
- Specijalizovana obuka o nesvesnim predrasudama za donosioce odluka (završena do 30. juna 2022.)
- Redovne radionice o integrisanju rodne dimenzije u istraživanja i nastavni proces (kvartalno od aprila 2022.)
- Programi intervencije i prevencije zlostavljanja (pokrenuti do 30. septembra 2022.)

3. Organizacioni kontekst i osnovna procena

3.1 Profil institucije

- **Tip institucije:** Visoko obrazovanje (privatni fakultet)
- **Lokacija:** Beograd, Srbija
- **Ukupan broj zaposlenih:** 92 (akademski: 81, administrativni: 11)
- **Studentska populacija:** 1283 (41% žena, 59% muškaraca)
- **Oblasti istraživanja:** Računarske nauke, Računarko inženjerstvo, Softversko inženjerstvo, Informacioni sistemi, Informacione tehnologije, Multimedija

3.2 Trenutna rodna distribucija

Kategorija	Ukupno	Žene (%)	Muškarci (%)
Rukovodstvo	5	40	60
Akademsko osoblje – Redovni profesori	18	50	50
Akademsko osoblje - Vanredni profesori	18	50	50
Akademsko osoblje - Docenti	33	43	57
Akademsko osoblje - Predavači	12	42	58
Administrativno osoblje	11	72	28

Kategorija	Ukupno	Žene (%)	Muškarci (%)
Studenti doktorskih studija	14	42	58
Studenti master studija	86	47	53
Studenti osnovnih studija	1183	40	60

4. Tematske oblasti i strateški ciljevi

4.1 Ravnoteža između rada i života i organizaciona kultura

Cilj: Kreirati podržavajuće radno okruženje koje omogućava svim zaposlenima da efikasno uravnoteže profesionalne i lične odgovornosti.

Trenutni izazovi: - Ograničeni formalni fleksibilni radni aranžmani - Tradicionalna očekivanja u vezi sa dostupnošću i prisustvom - Nedovoljna podrška za roditelje koji se vraćaju na posao.

Konkretna mere:

1. Politika fleksibilnog rada

- **Cilj:** Implementacija sveobuhvatne politike fleksibilnog rada do 30. juna 2022.
- Opcije rada od kuće do 2 dana nedeljno
- Fleksibilno vreme početka/kraja unutar osnovnih sati 9-21h
- Kompresovane radne nedelje, tamo gde je operativno izvodljivo
- Jasne smernice za zahtevanje i odobravanje fleksibilnih angažovanja

2. Podrška roditeljima

- **Cilj:** 100% ispunjavnih zaposlenih koristi pravo na roditeljsko odsustvo do decembra 2023.
- Poboljšana komunikacija tokom roditeljskog odsustva (implementirana do 31. marta 2022.)
- Opcije postupnog povratka na posao (dostupne od 1. jula 2022.)
- Prostorije i podrška za dojenje (uspostavljene do 30. aprila 2022.)
- Informacije o čuvanju dece i usluge podrške (pokrenute do 30. septembra 2022.)

3. Kultura radnog mesta

- **Cilj:** 80% pozitivnih ocena u zadovoljstvu ravnotežom rada i života do decembra 2024.
- Redovne ankete o ravnoteži rada i života (prva anketa septembar 2022, a zatim godišnje)
- Obuka menadžmenta o podršci fleksibilnom radu (završena do 31. avgusta 2022.)
- Jasna očekivanja o komunikaciji van radnog vremena (politika na snazi od 1. maja 2022.)

Vremenski raspored: - Godina 1 (2022): Razvoj i usvajanje politike - Godina 2 (2023): Potpuna implementacija i obuka - Godina 3-5 (2024-2026): Evaluacija i usavršavanje

Budžet: 3.000.000 din. godišnje

4.2 Rodna ravnoteža u liderstvu i donošenju odluka

Cilj: Postići uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca na svim liderskim pozicijama i u telima za donošenje odluka.

Konkretna mere:

1. Ciljevi zastupljenosti

- **Cilj:** Minimum 40% zastupljenosti svakog pola u svim odborima i upravljačkim telima do 31. decembra 2024.
- **Cilj:** 50% žena na visokim rukovodnim pozicijama do 31. decembra 2025.
- Sistematsko praćenje svih procesa imenovanja (mesečni izveštaji od marta 2022.)
- Razmatranje rodne ravnoteže u planiranju nasledstva (integrisano do 30. septembra 2022.)

2. Procedure imenovanja

- Obavezna rodna ravnoteža u komisijama (na snazi od 1. aprila 2022.)
- Strukturisani procesi intervjuja za minimizovanje pristrasnosti (obuka završena do 31. maja 2022.)
- Transparentni kriterijumi i procesi donošenja odluka (objavljeni do 31. marta 2022.)
- Redovan pregled rezultata angažovanja (kvartalno od jula 2022.)

3. Razvoj liderstva

- **Cilj:** 50% žena učestvuje u programima razvoja liderstva do decembra 2025.
- Mentorski programi koji povezuju mlađe i starije osoblje (pokrenuti do 30. septembra 2022.)
- Eksterna obuka za lidere (budžet dodeljen od januara 2022.)
- Međuinstitucionalno umrežavanje i saradnja (partnerstva uspostavljena do 31. avgusta 2022.)

Praćenje: - Kvartalno izveštavanje o sastavu odbora - Godišnja analiza obrazaca angažovanja i unapređenja - Redovan pregled kadrova za liderske pozicije.

Budžet: 815.000 din. za programe razvoja liderstva.

4.3 Rodna ravnopravnost u angažovanju i napredovanju

Cilj: Obezbediti transparentne, poštene i nepristrasne procedure angažovanja i unapređenja koje podržavaju napredovanje za sve polove.

Konkretna mere:

1. Reforma procesa angažovanja

- **Cilj:** Postići 50% rodnu ravnotežu kod kandidata do 31. decembra 2023.
- Rodno neutralan jezik u svim oglasima za posao (implementirano od 1. februara 2022.)
- Raznovrsni kanali angažovanja za doseganje širih baza kandidata (prošireni do 31. marta 2022.)

- Obavezna obuka o nesvesnim predrasudama za sve menadžere za zapošljavanje (završena do 31. maja 2022.)
 - Rodno uravnoteženi paneli za regrutovanje minimum 40% svakog pola gde je moguće (na snazi od 1. juna 2022.)
2. **Unapređenje i razvoj karijere**
- **Cilj:** Jednake stope unapređenja među polovima do 31. decembra 2025.
 - Jasni, transparentni kriterijumi i rokovi za unapređenje (objavljeni do 30. aprila 2022.)
 - Redovni razgovori o razvoju karijere (kvartalno od jula 2022.)
 - Razvoj veština i obuka (prošireni budžet od januara 2022.)
 - Programi priznanja i nagrada sa praćenjem rodne ravnoteže (pokrenuti do 30. septembra 2022.)
3. **Podrška akademskoj karijeri**
- Istraživačke saradnje (formalizovane do 31. avgusta 2022.)
 - Podrška za učešće na konferencijama (povećani budžet od januara 2022.)
 - Radionice za publikovanje i pisanje predloga za grantove (kvartalno od maja 2022.)
 - Međunarodna mobilnost i programi razmene (partnerstva uspostavljena do 31. decembra 2022.)

Ključni indikatori performansi: - Rodna distribucija kandidata, lista užeg izbora i angažovanja - Stope unapređenja po polu i nivou karijere - Učešće u aktivnostima profesionalnog razvoja - Vremenski raspored napredovanja u karijeri.

Budžet: 4.000.000 din. za aktivnosti obuke i razvoja.

4.4 Integracija rodne dimenzije u istraživački i nastavni sadržaj

Cilj: Sistematski integrisati rodne perspektive u istraživačke metodologije, dizajn projekata i obrazovne kurikulume gde je to relevantno i primenljivo.

Konkretna mere:

1. **Integracija istraživanja**
 - **Cilj:** 50% primenljivih istraživačkih projekata uključuje rodnu analizu do 31. decembra 2024.
 - Obavezna obuka o rodno osetljivim istraživačkim metodologijama (završena do 30. septembra 2022.)
 - Smernice za integrisanje polnih i rodni varijabli u prikupljanje podataka (objavljene do 31. jula 2022.)
 - Podrška za interdisciplinarnu saradnju na rodno povezanim istraživanjima (uspostavljena do 31. oktobra 2022.)
 - Redovan izveštaj o predlozima istraživanja za integrisanje rodne dimenzije (proces implementiran do 30. juna 2022.)
2. **Razvoj kurikuluma**
 - **Cilj:** 50% kurseva uključuje razmatranja rodni perspektiva do 31. decembra 2025.
 - Obuka na fakultetu o inkluzivnim nastavnim praksama (završena do 31. avgusta 2022.)

- Izveštaj nastavnih materijala za rodno inkluzivne primere i studije slučaja (završen do 31. decembra 2023.)
- Mehanizmi povratnih informacija studenata o inkluzivnoj nastavi (implementirani do 30. septembra 2022.)

3. Diseminacija znanja

- Redovni seminari o temama roda (mesečno od oktobra 2022.)
- Saradnja sa istraživačima rodni studija (partnerstva uspostavljena do 31. decembra 2022.)
- Učešće na konferencijama o rodu u STEM oblastima (dodeljen godišnji budžet)
- Publikovanje rodno osetljivih istraživačkih rezultata (podrška dostupna od januara 2022.)

Resursi: - Pristup bazama podataka i literaturi o rodnom istraživanjima (pretplate aktivne od 1. marta 2022.) - Ekspertske konsultacije o rodnoj metodologiji (kontakti uspostavljeni do 30. aprila 2022.) - Finansiranje za rodno usmerene istraživačke projekte (godišnja alokacija od 2022.)

Budžet: 1.150.000 din. za obuku i resurse.

4.5 Mere protiv rodno zasnovanog nasilja i seksualnog uznemiravanja

Cilj: Održati bezbedno okruženje uz poštovanje koje je oslobođeno od svih oblika rodno zasnovanog nasilja, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije.

Konkretne mere:

1. Prevencija i podizanje svesti

- **Cilj:** 100% osoblja i studenata završava obuku za prevenciju uznemiravanja do 31. decembra 2022.
- Godišnja kampanje za podizanje svesti (prva kampanja biće pokrenuta do 8. marta 2022.)
- Obuka za intervenciju (dostupna od 30. septembra 2022.)
- Jasna komunikacija politike nulte tolerancije (objavljena do 31. januara 2022.)
- Redovne ankete o klimi bezbednosti i poštovanja prava (prva anketa do 30. septembra 2022, zatim dvogodišnje).

2. Mehanizmi prijavljivanja

- **Datum implementacije:** 28. februar 2022.
- Više kanala za prijavljivanje (online, lično, anonimno)
- Imenovanje kontakt osobe (Doc. dr Nemanja Radosavljevic)
- Spoljne opcije prijavljivanja (biće uspostavljene do 31. marta 2022.)
- Jasne informacije o procedurama prijavljivanja koje su široko dostupne

3. Procedure istrage i podrške

- **Vreme odgovora:** Inicijalni odgovor u roku od 48 sati
- Obučeni tim za istragu (obuka će biti završena do 31. januara 2022.)
- Jasni rokovi i procedure za istraživanje (maksimalno 30 radnih dana)
- Privremene mere zaštite (dostupne odmah)

- Profesionalne usluge savetovanja i podrške (ugovorene do 28. februara 2022.)
- Redovan pregled i poboljšanje procedura (godišnje)

4. Usluge podrške

- Poverljive usluge savetovanja (dostupne od 1. marta 2022.)
- Pravne informacije i podrška (partnerstva uspostavljena do 31. marta 2022.)
- Upućivanje na spoljne organizacije za podršku (direktorijum kreiran do 28. februara 2022.)
- Naknadna podrška za pogođene pojedince

Ključni kontakti: - Rukovodilac rodne ravnopravnosti: Dragana Petrovic - Spoljna podrška: Computer Equipment and Trade, Skadarska 45, 11000 Beograd, Srbija.

Budžet: 2.000.000 din. za obuku, sisteme podrške i usluge podrške.

5. Okvir implementacije

5.1 Upravljačka struktura

Rukovodilac rodne ravnopravnosti: Dragana Petrovic - **Odgovornosti:** Opšta implementacija GEP-a, praćenje, izveštavanje i koordinacija sa zainteresovanim stranama - **Vremensko angažovanje:** 0.2 punog radnog vremena - **Izveštavanje:** Direktno dekanu.

Odbor za rodnu ravnopravnost: (Uspostavljen do 28. februara 2022.) - **Predsednik:** Rukovodilac rodne ravnopravnosti - **Članovi:** - Predstavnik rukovodstva - Predstavnici akademskog osoblja (3) - Predstavnik administrativnog osoblja (1) - Predstavnici studenata (1) - Spoljni ekspert (1) - **Učestalost sastanaka:** Kvartalno (prvi sastanak mart 2022.) - **Odgovornosti:** Strateško rukovođenje, praćenje napretka, rešavanje izazova.

Timovi za implementaciju: Namenjeni timovi za svaku tematsku oblast sa specifičnim odgovornostima i rokovima (formirani do 31. marta 2022.).

5.2 Vremenski rokovi za implementaciju

Godina 1 (2022): Osnove

- Q1: Uspostaviti poziciju Rukovodioca rodne ravnopravnosti, formirati Odbor za rodnu ravnopravnost, sprovesti sveobuhvatno prikupljanje osnovnih podataka.
- Q2: Pokrenuti prve programe obuke za podizanje svesti, implementirati mehanizme za prijavljivanje uznemiravanja, razviti detaljne politike i procedure.
- Q3: Početi sa fleksibilnim radnim angažovanjima, pokrenuti obuku za intervenciju posmatrača, uspostaviti usluge podrške.
- Q4: Završiti obavezno uvođenje obuke, sprovesti prvu anketu, objaviti prvi kvartalni izveštaj.

Godina 2 (2023): Razvoj

- Q1-Q2: Pokrenuti sveobuhvatan program obuke, implementirati rodno uravnotežene panele za angažovanje.

- Q3: Pokrenuti mentorske programe i programe razvoja liderstva, proširiti opcije fleksibilnog rada.
- Q4: Završiti prvi godišnji sveobuhvatan pregled, objaviti godišnji izveštaj, prilagoditi strategije na osnovu povratnih informacija.

Godina 3 (2024): Konsolidacija

- Q1-Q2: Sprovesti srednjeročni sveobuhvatan pregled i evaluaciju, angažovati spoljne evaluatore.
- Q3: Implementirati strateška prilagođavanja na osnovu srednjeročnog pregleda, proširiti uspešne inicijative.
- Q4: Pripremiti se za implementaciju finalne faze, rešiti identifikovane nedostatke i izazove.

Godina 4-5 (2025-2026): Optimizacija i održivost

- 2025: Fokus ka postizanju ciljeva zastupljenosti, jačanje integracije istraživanja, poboljšanje usluga podrške.
- 2026: Finalna evaluacija, priprema za sledeći ciklus planiranja, obezbediti održivost promena.

5.3 Alokacija resursa

Ukupan godišnji budžet: 7.000.000 din.

Podela budžeta: - Osoblje (Rukovodilac rodne ravnopravnosti): 670.000 din - Obuka i razvoj: 1.400.000 din. - Podizanje svesti i komunikacija: 1.000.000 din - Usluge podrške: 350.000 din. - Praćenje i evaluacija: 1.180.000 din. - Infrastruktura i sistemi: 1.400.000 din. - Nepredviđeni troškovi: 1.000.000 din.

Izvori finansiranja: - Operativni budžet faklteta: 80% - EU finansiranje: 10% - Spoljni grantovi: 10%.

6. Okvir praćenja i evaluacije

6.1 Ključni indikatori performansi

Kvantitativni indikatori:

Rodna distribucija: - Procenat žena/muškaraca u svim kategorijama osoblja (osnovna linija mart 2022, godišnje praćenje) - Rodna kompozicija liderskih pozicija i odbora (kvartalno praćenje) - Upis studenata po polu kroz sve programe (godišnja analiza).

Angažovanje i napredovanje u karijeri: - Stopa aplikacija, užih izbora i angažovanja po polu (kvartalni izveštaji) - Stope uspešnosti unapređenja po polu i nivou karijere (godišnja analiza) - Učešće u profesionalnom razvoju po polu (kvartalno praćenje).

Ravnoteža rada i života: - Prihvatanje fleksibilnih radnih angažmana po polu (mesečni izveštaji) - Stope korišćenja roditeljskog odsustva (godišnja analiza) - Stope fluktuacije osoblja po polu (kvartalno praćenje).

Obuka i podizanje svesti: - Stope učešća u obaveznim programima obuke (mesečno praćenje) - Stope završetka online modula za učenje (kvartalni izveštaji).

Kvalitativni indikatori:

Organizaciona kultura: - Zadovoljstvo osoblja politikama ravnoteže rada i života (dvogodišnje ankete) - Percepcija institucionalne posvećenosti rodnoj ravnopravnosti (godišnje ankete) - Iskustva inkluzije i pripadnosti (fokus grupe godišnje).

Efikasnost politike: - Efikasnost mehanizama prijavljivanja i podrške (godišnji pregled) - Kvalitet procesa istrage i rešavanja problema (analiza slučaj po slučaj) - Uticaj programa prevencije i podizanja svesti (podaci anketa i povratne informacije).

6.2 Metode prikupljanja podataka

Administrativni podaci: - HR sistemi i baze podataka (kontinuirano praćenje) - Informacioni sistem studentske službe (godišnji izvozi) - Zapisnici odbora i sastanaka (kvartalno kompajliranje) - Zapisnici učešća u obuci (praćenje u realnom vremenu).

Podaci anketa: - Godišnje ankete zadovoljstva osoblja (sprovedene svakog oktobra) - Dvogodišnje ankete oopštoj klimi rodne ravnopravnosti i bezbednosti (2022, 2024, 2026) - Intervjui sa odlazećim osobljem (kontinuirano) - Povratne informacije studenata o inkluzivnoj nastavi (kraj semestra).

Kvalitativni podaci: - Fokus grupe sa osobljem i studentima (godišnje) - Individualni intervjui sa ključnim zainteresovanim stranama (po potrebi) - Studije slučaja uspešnih intervencija (objedinjene na godišnjem nivou).

6.3 Raspored izveštavanja

Kvartalni izveštaji: (Objavljeni do 15. sledećeg meseca) - Osnovni statistički podaci i ažuriranja napretka - Interna distribucija Odboru za rodnu ravnopravnost i rukovodstvu fakulteta.

Godišnji izveštaji: (Objavljeni do 31. marta svake godine) - Sveobuhvatna analiza svih indikatora - Napredak u odnosu na ciljeve i zadatke - Preporuke za poboljšanje - Javno objavljivanje na web stranici fakulteta.

Srednjeročni pregled: (Završen do 30. juna 2024.) - Spoljnja evaluacija efikasnosti GEP-a - Konsultacije i povratne informacije zainteresovanih strana - Strateško planiranje za finalnu fazu implementacije.

Finalna evaluacija: (Završena do 31. marta 2027.) - Sveobuhvatna procena petogodišnje implementacije - Naučene lekcije i preporuke - Planiranje za sledeći GEP ciklus.

7. Intersekcionalizam i inkluzija

7.1 Intersekcionalni pristup

Fakulteta prepoznaje da se rod preseca sa drugim karakteristikama uključujući uzrast, invalidnost, etničku pripadnost, religiju, seksualnu orijentaciju i socio-ekonomsko poreklo. Naša posvećenost intersekcionalizmu znači:

Integracija politike: (Implementirana od 1. aprila 2022.) - Sve GEP mere razmatraju više oblika diskriminacije i neravnopravnosti - Prikupljanje podataka uključuje

relevantne demografske varijable gde je to zakonski dozvoljeno - Usluge podrške su prilagođene raznovrsnim potrebama i okolnostima.

Inkluzivne prakse: (Obuka završena do 31. avgusta 2022.) - Procesi regrutovanja i unapređenja razmatraju raznovrsna iskustva i porekla - Programi obuke se bave sa više oblika pristrasnosti i diskriminacije - Objekti i usluge prilagođavaju se raznovrsnim potrebama.

Angažovanje zainteresovanih strana: (Kontinuirano od marta 2022.) - Redovne konsultacije sa raznim grupama osoblja i studenata (kvartalne sesije) - Saradnja sa relevantnim organizacijama u zajednici (partnerstva uspostavljena do 30. juna 2022.) - Učešće u širim mrežama raznovrsnosti i inkluzije (članstva potvrđena do 31. decembra 2022.)

8. Angažovanje zainteresovanih strana i komunikacija

8.1 Interne zainteresovane strane

Angažovanje osoblja: (Pokrenuto mart 2022.) - Redovne konsultacije i mogućnosti za povratne informacije (mesečne sesije) - Zastupljenost u Odboru za rodnu ravnopravnost - Anonimni mehanizmi za predloge i povratne informacije (online sistem aktivan od 1. marta 2022.) - Integracija sa postojećim programima razvoja osoblja.

Uključivanje studenata: (Uspostavljeno april 2022.) - Predstavnici studenata u Odboru za rodnu ravnopravnost - Redovne sesije povratnih informacija i fokus grupe (sesije na kraju semestra) - Integracija sa uslugama podrške studentima - Programi vršnjačke edukacije i podizanja svesti (pokrenuti septembar 2022.)

Posvećenost rukovodstva: (Kontinuirano) - Redovni brifing rukovodstvu (mesečni izveštaji) - Integracija sa procesima strateškog planiranja (godišnji ciklus) - Odluke o alokaciji resursa (kvartalni pregledi budžeta) - Spoljno predstavljanje i zagovaranje.

8.2 Spoljna partnerstva

Akadske mreže: (Uspostavljene do 31. decembra 2022.) - Saradnja sa drugim univerzitetima u Srbiji po pitanima rodne ravnopravnosti - Učešće u evropskim mrežama za rodnu ravnopravnost u istraživanjima - Deljenje znanja i razmena najboljih praksi.

Organizacije u zajednici: (Partnerstva formalizovana do 30. juna 2022.) - Partnerstvo sa lokalnim ženskim organizacijama - Saradnja sa grupama za zagovaranje raznovrsnosti i inkluzije - Podrška za inicijative rodne ravnopravnosti u zajednici.

Profesionalna tela: (Angažovanje inicirano mart 2022.) - Angažovanje sa asocijacijama profesionalaca iz računarstva i multimedija - Zagovaranje rodne ravnopravnosti u STEM oblastima - Industrijska saradnja na inkluzivnim praksama.

9. Upravljanje rizicima i planiranje za nepredvidive situacije

9.1 Identifikovani rizici

Rizici implementacije: - Nedovoljna podrška od rukovodstva fakulteta ili osoblja - Ograničeni finansijski resursi za potpunu implementaciju - Konkurentski prioriteti i ograničenja resursa - Otpor promenama ili kulturne barijere.

Spoljni rizici: - Promene u nacionalnom zakonodavstvu ili u EU zahtevima - Ekonomski pritisci koji utiču na dostupnost resursa (posebno relevantno posle COVID-19) - Širi društveni ili politički otpor inicijativama rodne ravnopravnosti.

9.2 Strategije ublažavanja rizika

Liderstvo i kultura: (Implementirano od januara 2022.) - Snažna posvećenost i vidljivo liderstvo od strane menadžmenta - Redovna komunikacija o benefitima i važnosti rodne ravnopravnosti (mesečna ažuriranja) - Postupna implementacija za omogućavanje adaptacije i učenja - Priznavanje napretka i postignuća (kvartalno).

Upravljanje resursima: (Aktivno praćenje od januara 2022.) - Diverzifikovani izvori finansiranja za smanjenje zavisnosti od jednog izvora - Postupna implementacija za raspoređivanje troškova tokom vremena - Partnerstva za deljenje resursa i ekspertize - Redovno praćenje za obezbeđivanje efikasne upotrebe resursa (kvartalni pregledi budžeta).

Angažovanje zainteresovanih strana: (Kontinuiran proces) - Proaktivna komunikacija i transparentnost o ciljevima i napretku - Redovni mehanizmi konsultacija i povratnih informacija (mesečne sesije) - Fleksibilnost za prilagođavanje pristupa na osnovu povratnih informacija i rezultata.

10. Pravna i regulatorna usklađenost

10.1 Nacionalno zakonodavstvo

- Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/2021).
- Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje).
- Zakon o zabrani diskriminacije ("Sl. glasnik RS", br. 22/2009 i 52/2021).
- Zakon o visokom obrazovanju ("Sl. glasnik RS", br. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - dr. zakon, 67/2019, 6/2020 - dr. zakoni, 11/2021 - autentično tumačenje, 67/2021, 67/2021 - dr. zakon).

10.2 EU zahtevi

- Horizon Europe zahtevi za Plan rodne ravnopravnosti
- Povelja o osnovnim pravima Evropske unije
- Prioriteti Evropskog istraživačkog prostora
- UN Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)

10.3 Institucionalne politike

- Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta na Računarskom fakultetu od 25.11.2014. god.
- Pravilnik od disciplinskoj odgovornosti studenata od 21.06.2019.

11. Pregled i kontinuirano poboljšanje

11.1 Proces redovnog pregleda

Godišnji pregled: (Završen do 31. marta svake godine) - Sveobuhvatna procena napretka u odnosu na ciljeve - Analiza kvantitativnih i kvalitativnih podataka - Povratne informacije i konsultacije zainteresovanih strana - Identifikacija izazova i prilika.

Srednjeročni pregled: (30. jun 2024.) - Spoljna evaluacija od strane nezavisnih eksperata - Sveobuhvatne konsultacije zainteresovanih strana (april-maj 2024.) - Strateško planiranje za finalnu fazu implementacije - Preraspoređivanje budžeta i resursa po potrebi.

Finalni pregled: (31. decembar 2026.) - Sveobuhvatna evaluacija petogodišnje implementacije - Priprema za sledeći GEP ciklus (2027-2031) - Diseminacija naučenih lekcija.

11.2 Adaptivno upravljanje

Fleksibilnost i učenje: (Kontinuiran proces) - Redovno prilagođavanje strategija na osnovu dokaza i povratnih informacija - Inovacija u pristupima i metodologijama - Učenje od najboljih praksi drugih institucija - Odgovor na promenjene potrebe i okolnosti.

Kontinuirano poboljšanje: (Ugrađeno u sve aktivnosti) - Redovna obuka i profesionalni razvoj za tim za implementaciju (kvartalna ažuriranja) - Učešće u profesionalnim mrežama i konferencijama - Istraživanje i evaluacija za poboljšanje efikasnosti - Dokumentovanje i deljenje naučenih lekcija.

12. Zaključak i izjava o posvećenosti

Univerzitet Union – Računarski fakultet je posvećen stvaranju inkluzivnog, pravednog okruženja gde svi pojedinci mogu da napreduju bez obzira na pol. Ovaj Plan rodne ravnopravnosti predstavlja našu formalnu posvećenost sistematskim, održivim promenama koje će koristiti celoj našoj univerzitetskoj zajednici tokom petogodišnjeg perioda implementacije od 3. januara 2022. do 31. decembra 2026.

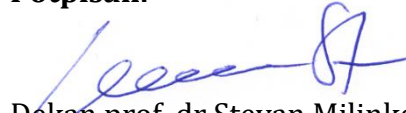
Prepoznavamo da postizanje rodne ravnopravnosti zahteva trajne napore, adekvatne resurse i angažovanje svih članova naše univerzitetske zajednice. Kroz implementaciju ovog plana, cilj nam je da služimo kao model za rodnu ravnopravnost u visokom obrazovanju i istraživanjima u Republici Srbiji i šire.

Ovaj plan će biti redovno pregledan i ažuriran kako bi se obezbedila njegova kontinuirana relevantnost i efikasnost. Zahtevamo povratne informacije i predloge od svih zainteresovanih strana dok zajedno radimo na izgradnji pravednije budućnosti.

Formalno odobrenje i implementacija

Plan rodne ravnopravnosti je ovim odobren i usvojen od strane Računarskog fakulteta i na snazi je od 3. januara 2022.

Potpisan:



Dekan prof. dr Stevan Milinkovic
Datum: 30. septembar 2021.



Kontakt informacije:

Rukovodilac rodne ravnopravnosti: Dragana Petrovic

Email: dpetrovic@raf.rs

Telefon: +381 11 2633 321

Kancelarija: Trg Republike 5/V, 11000 Beograd, Srbija

Adresa fakulteta: Knez Mihailova 6/VI, 11000, Beograd, Srbija

Web stranica: <https://raf.edu.rs>