

**ПЛАН ЗА ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ФАКУЛТЕТУ ТЕХНИЧКИХ НАУКА
УНИВЕРЗИТЕТА У НОВОМ САДУ 2025 - 2030. године**

I Увод

Факултет техничких наука Универзитета у Новом Саду (у даљем тексту: Факултет) представља савремену високошколску и научно-истраживачку институцију која обједињује образовање, истраживање, иновације, уметност и сарадњу са привредом. Мисија Факултета заснива се на развоју висококвалитетних студијских програма, подстицању техничко-технолошког и интердисциплинарног напретка, као и на преносу научних и инжењерских знања у индустрију и друштво. Посебна пажња посвећује се очувању академских вредности, поштовању људских права и слобода, неговању различитости и стварању једнаких могућности за све.

Развој инклузивног, правичног и безбедног академског окружења представља један од стратешких приоритета Факултета. У том контексту, родно осетљив приступ има значајну улогу у унапређењу наставе, истраживања, организационе културе и управљању људским ресурсима. Родна осетљивост подразумева разумевање родних образаца, улога и услова у којима они настају и мењају се, како у друштву, тако и у академском, техничком и инжењерском окружењу. Овај приступ је кључан за остваривање врхунских резултата и изградњу модерне, европски оријентисане образовне и истраживачке заједнице.

План за постизање родне равноправности на Факултету техничких наука је израђен у складу са прописима Републике Србије и релевантним европским правним и политичким документима, и то пре свега:

- Устав Републике Србије;
- Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима;
- Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима;
- Уредба о ратификацији Конвенције о борби против дискриминације у области просвете;
- Закон о ратификацији Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена;
- Закон о родној равноправности;
- Закон о забрани дискриминације;
- Закон о високом образовању;
- Закон о раду;
- Закон о спречавању злостављања на раду;
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021-2030. године ("Сл. гласник РС", број 103/21)

Између осталог, Европска комисија је родну равноправност дефинисала као један од кључних стубова Европског истраживачког простора (ERA) и као хоризонтални приоритет програма Horizon Europe. Имајући у виду наведено, усвајање и спровођење Плана родне равноправности (Gender Equality Plan - GEP) представља и обавезан предуслов за учешће у Horizon Europe пројектима за све јавне истраживачке институције, укључујући и факултете у државама чланицама и придруженим земљама.

У складу са наведеним План за постизање родне равноправности Факултета техничких наука за период 2025 - 2030. године израђен је у складу са релевантним законима и стратегијама Републике Србије, као и са кључним европским политичким и нормативним документима у области људских права и родне равноправности. ПРР дефинише циљеве, мере, индикаторе и механизме праћења напретка, засноване на анализи постојећег стања, потреба Факултета и добрих међународних пракси и обавезује на системско унапређивање приступа родној равноправности и његову интеграцију у све сегменте рада Факултета— наставу, науку, управљање, људске ресурсе и организациону културу.

У овом документу граматички мушки род употребљен је као неутралан, у складу са стандардима правне технике, и односи се равноправно на лица свих родова.

ПРР представља обавезу и стратешки инструмент Факултета ка системском, одрживом и мерљивом унапређењу родне равноправности у свим сегментима свог рада.

II Институционална припрема, подаци и аналитички оквир за процену стања родне равноправности

2.1. Успостављање тима за спровођење анализе

За ефикасно планирање, координацију и праћење мера родне равноправности на Факултету техничких наука неопходно је успоставити јасну и одрживу институционалну структуру која обезбеђује стручност, континуитет и одговорност. У ту сврху биће формирана **Радна група за родну равноправност Факултета техничких наука**, као централно стручно, саветодавно и координационо тело задужено за:

- развој аналитичког оквира и систематско прикупљање родно дисагрегираних података;
- израду предлога мера, политика и процедура у области родне равноправности;
- координацију и праћење спровођења Плана родне равноправности (ПРР);
- припрему редовних извештаја за органе управљања Факултета и, по потреби, Универзитета.

Радна група ће имати јасно дефинисан мандат, структуру, надлежности и механизме рада. Биће одређен руководиоца Радне групе, његови заменици, као и специфичне функционалне улоге чланова.

Састав Радне групе биће родно избалансиран и одразиће структуру Факултета, укључујући представнике наставног особља, истраживача, сарадника, ненаставног особља и студентске популације. На овај начин обезбеђује се валидност процене стања, мултиперспективност и укључивање различитих нивоа академског и административног функционисања.

Радна група ће успоставити формализован механизам извештавања, који подразумева најмање једном годишње подношење свеобухватног извештаја Наставно-научном већу ФТН-а, са могућношћу достављања извештаја и Сенату Универзитета у Новом Саду, уколико је то потребно. Извештај ће садржати:

- преглед реализованих активности;
- процену напретка у односу на постављене индикаторе и циљеве;
- анализу уочених изазова, ризика и области које захтевају додатну пажњу;
- препоруке за даље унапређење институционалних политика и пракси.

2.2. Преглед релевантних закона и политика

У циљу усаглашавања ПРП са националним, универзитетским и европским стандардима, у наставку је дат преглед кључних прописа и нормативних оквира који дефинишу обавезе и смернице у области родне равноправности.

- Национални оквир (Република Србија):
 - Закон о родној равноправности (Сл. гласник РС, бр. 52/2021);
 - Закон о забрани дискриминације (Сл. гласник РС, 22/2009 и 52/2021);
 - Закон о високом образовању (Сл. гласник РС, бр. 88/2017 и изм.);
 - Национална стратегија за родну равноправност 2021–2030. године;
- Међународни/регионални уговори и документи
 - Истанбулска конвенција (Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици);
- Интернационални оквир (ЕУ)
 - Критеријуми Европске комисије за План родне равноправности (енгл. *Gender Equality Plans - GEP*) за *Horizon Europe* (посебно за институције у оквиру техничких наука).

2.3. Тематске области Плана родне равноправности у складу са европским стандардима

Критеријуми Европске комисије за ПРП који су предуслов за учешће у програму *Horizon Europe*, дефинишу оквир укупних институционалних стандарда које универзитети и истраживачке организације морају да испуне. Ови критеријуми су од посебног значаја за техничко-технолошке факултете, где су структурне родне разлике најизразитије. У складу са тим оквиром, кључне тематске области које ПРП Факултета треба да покрије су:

- Родна структура у образовању: праћење и анализа родне структуре студената по студијским програмима и нивоима студија (основне, мастер, докторске). Родна равноправност у запошљавању и напредовању: анализа родне структуре по свим

академским звањима (асистенти, истраживачи, доценти, ванредни и редовни професори) и идентификација критичних тачака у каријерном току. Равнотежа у лидерству и управљању: праћење заступљености жена и мушкараца у органима управљања (пословодство, Савет, директори департмана, шефови катедри), као и међу руководиоцима националних и међународних пројеката.

- Усклађеност професионалног и приватног живота: процена доступности и ефективности механизма подршке (флексибилан рад, подршка за родитеље, радно окружење које омогућава баланс обавеза). Институционална култура и родно осетљива комуникација: промоција инклузивних пракси, смањење стереотипа и неговање културе поштовања и једнаких могућности.
- Интеграција родне димензије у наставу и истраживање: развој родно осетљивих наставних садржаја и укључивање родних аспеката у истраживачке методологије, где је релевантно.
- Спречавање и реаговање на насиље засновано на полу, укључујући сексуално узнемиравање: успостављање јасних процедура, поверљивих канала за пријаве и механизма институционалне подршке.

2.4. Прикупљање родно дисагрегираних података о особљу и студентима

Прикупљање и анализа родно дисагрегираних података представља кључни предуслов за разумевање реалне позиције жена и мушкараца у академској заједници Факултета техничких наука. Ова анализа омогућава идентификацију образаца родне неравнотеже, препознавање структурних баријера и планирање мера које су засноване на доказима, у складу са националним европским стандардима.

Родно дисагрегирани подаци прикупљени су из три примарна извора:

- Општа служба Факултета, која обезбеђује податке о наставном и ненаставном особљу, укључујући структуру по категоријама радних места;
- Студентска служба, која води евиденцију о студентима по студијским програмима, нивоима студија и годинама уписа;
- Служба за науку и међународну сарадњу, која располаже подацима о истраживачким тимовима, пројектима и улогама руководиоца.

2.4.1 Аналитичка оцена родне структуре особља и руководећих позиција (подаци 2024/2025)

Родна структура запослених

Преглед родне структуре запослених на крају школске 2024/2025. године

ЗАПОСЛЕНИ	БРОЈ	ПРОЦЕНАТ У УКУПНОМ БРОЈУ	ПРОЦЕНАТ У ГРУПИ
-----------	------	--------------------------	------------------

наставно особље мушкарци	516	21,10%	57,53%
наставно особље жене	381	15,58%	42,47%
ненаставно особље мушкарци	155	6,34%	47,55%
ненаставно особље жене	171	6,99%	52,45%
укупно мушкарци	671	27,43%	54,87%
укупно жене	552	22,57%	45,13%
укупно запослених	1223		

Укупна родна структура запослених указује на релативно уравнотежен однос мушкараца и жена, са благим преовлађивањем мушкараца. Од укупно 1.223 запослених, мушкарци чине 54,87%, док жене чине 45,13%. Ово указује на умерену родну неравнотежу у корист мушкараца на нивоу институције.

Међу наставним особљем, мушкарци су заступљени са 57,53%, док жене чине 42,47%. Ово указује да су мушкарци доминантнији у академским позицијама. Међу ненаставним особљем, структура је нешто уравнотеженија, па чак благо наклоњена женама: жене чине 52,45%, а мушкарци 47,55%. То показује да су жене чешће запослене у административним, техничким и пратећим службама.

Укупно посматрано, родна структура указује на већу заступљеност мушкараца у академским улогама и већу заступљеност жена у ненаставним позицијама.

Родна структура наставног особља

Преглед родне структуре наставног особља крају школске 2024/2025. године

НАСТАВНО ОСОБЉЕ	БРОЈ	ПРОЦЕНАТ У УКУПНОМ БРОЈУ	ПРОЦЕНАТ У ГРУПИ
наставници мушкарци	339	37,79%	68,07%
наставници жене	159	17,73%	31,93%
асистенти мушкарци	141	15,72%	47,00%
асистенти жене	159	17,73%	53,00%
истраживачи мушкарци	1	0,11%	11,11%
истраживачи жене	8	0,89%	88,89%
сарадници мушкарци	35	3,90%	38,89%
сарадници жене	55	6,13%	61,11%

Детаљнији преглед наставног особља открива значајне разлике између различитих академских категорија.

У категорији наставника, односно професора и доцената, приметна је најизраженија родна неравнотежа. Мушкарци у овој групи чине 68,07%, док је учешће жена значајно мање и износи 31,93%. Ова неравнотежа показује да је број мушкараца на највишим академским позицијама више него двоструко већи у односу на број жена, што може бити

знак постојања такозваног „стакленог плафона“, односно препрека које успоравају или отежавају напредовање жена у више академске рангове.

Ситуација је знатно уравнотеженија у категорији асистената, где жене чине 53%, а мушкарци 47%. Овакав однос упућује на позитиван тренд и на јачи прилив жена у раним фазама академске каријере, што може представљати основу за постепено успостављање родне равнотеже у будућности.

У групи истраживача ситуација је специфична: жене доминирају са чак 88,89%, док мушкарци чине свега 11,11%. Иако се ради о мањем сегменту укупног наставног кадра, овај податак може указивати на то да су жене склоније уласку у истраживачке улоге или да је на овим позицијама присутно мање препрека за жене у односу на више наставне категорије.

Категорија сарадника такође показује већу заступљеност жена, које чине 61,11%, док мушкарци учествују са 38,89%. Структура је слична као код асистената и одражава тенденцију да жене у већем броју улазе у професионалну сферу кроз почетна академска звања.

Посматрано у целини, наставно особље је и даље мушки доминантно, при чему мушкарци чине 57,53% укупног наставног кадра. Највећа родна неравнотежа присутна је међу наставницима, где мушкарци заузимају скоро две трећине позиција. С друге стране, у академским категоријама, као што су асистенти, сарадници и истраживачи, жене су више заступљене, што представља охрабрујући сигнал за будућу родну равнотежу. Ипак, оваква структура упућује на потенцијално постојање вертикалне родне сегрегације: иако жене улазе у академску каријеру у значајном броју, њихово напредовање ка највишим звањима одвија се спорије у односу на мушкарце.

Родна структура руководећих позиција

Преглед родне структуре запослених на руководећим позицијама на крају школске 2024/2025. Године

РУКОВОДЕЋЕ ПОЗИЦИЈЕ	МУШКО	ЖЕНСКО
Пословодство	5	0
Декански колегијум	18	3
Директори департмана	11	2
Шефови катедри	36	13
Савет	18	9

Подаци о руководећим телима показују значајно мање учешће жена у процесима управљања и одлучивања. На основу ових бројева могуће је извести следеће закључке:

- На нивоу пословодства нема ниједне жене. Ово представља најизразитију неравнотежу у целој институционалној структури.

- У Деканском колегијуму жене чине мањи део састава (3 од 21). То показује да су жене присутне у овом телу, али у знатно нижем проценту у односу на мушкарце.
- Међу директорима департмана, жене држе само 2 од укупно 13 позиција.
- Међу шефовима катедри, жене чине 13 од 49 позиција. Ово је највећи апсолутни број жена у управљачким улогама, али је удео и даље мањи од удела мушкараца.
- У Савету жене чине 9 од 27 чланова, што представља нешто повољнију, али и даље неуравнотежену дистрибуцију.

Унакрсно поређење категорија

Иако жене чине значајан део ненаставног особља, њихова заступљеност у наставном кадру и руководећим телима је знатно нижа. Ово указује да се родна неравнотежа највише испољава:

- у академском делу институције,
- у позицијама које носе формалну одговорност и учешће у одлучивању.

Потребе за даљом анализом

Подаци су показали укупно стање, али да би се разумела динамика и узроци уочених разлика, неопходно је:

- прикупити податке по академским звањима (асистент, доцент, ванредни професор, редовни професор);
- обезбедити податке по студијским програмима и нивоима студија;
- прибавити информације о руководиоцима научних и стручних пројеката;
- спровести квалитативна истраживања (анкете и фокус групе) како би се разумеле перцепције и искуства запослених и студената.

Ове додатне информације су неопходне да би анализа била потпуна, али се саме препоруке за њихово прикупљање логички и директно надовезују на уочени недостатак постојећих података.

III Израда плана родне равноправности

3.1. Процес припреме Плана

Израда ПРР Факултета техничких наука заснована је на принципима транспарентности, инклузивности и институционалне одговорности, у складу са националним стандардима и стандардима Европске комисије. У процесу припреме коришћени су анализирани доступни подаци Факултета, релевантни законски и стратешки оквири, као и увиди добијени кроз комуникацију са организационим јединицама и стручним службама. У циљу обезбеђивања шире укључености, нацрт Плана је формулисан уз уважавање различитих перспектива наставног и ненаставног особља, као и истраживача. Планирано је да се у даљој имплементацији Плана организују додатне консултативне активности - укључујући тематске разговоре, фокус групе и јавну расправу – које ће омогућити да све заинтересоване стране активно допринесу даљем развоју мера и праћењу напретка. Припремљени нацрт Плана достављен је надлежним телима Факултета у складу са прописаном процедуром, чиме је обезбеђено институционално разматрање и усвајање. На овај начин осигурано је да План буде заснован на релевантним подацима, усаглашен са законским оквирима и усклађен са потребама и капацитетима Факултета техничких наука.

3.2. План мера за постизање родне равноправности

ОБЛАСТ 0. ОПШТЕ СИСТЕМСКО УПРАВЉАЊЕ ПРР-ОМ

Ова област обухвата усвојивање основних управљачких и организационих предуслова за спровођење ПРР.

АКТИВНОСТ	РЕАЛИЗАТОР	ИНДИКАТОР	НАЧИН КОНТРОЛЕ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Именовање Радне групе за родну равноправност на Факултету	Декан Факултета	Постојање одлуке о именовању	Одлука о формирању донета од стране декана Факултета	Последњи квартал 2025.
Припрема и усвајање Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности	Радна група	Документ Плана	Одлука о усвајању донета од стране декана Факултета	Први квартал 2026.
Успостављање механизма годишњег извештавања о напретку ПРР-а	Радна група	Број годишњих извештаја	Годишњи извештај	Годишње

ОБЛАСТ 1. РОДНА СТРУКТУРА У ОБРАЗОВАЊУ (СТУДЕНТИ)

Праћење и унапређење родне равнојезе на студијским програмима

АКТИВНОСТ	РЕАЛИЗАТОР	ИНДИКАТОР	НАЧИН КОНТРОЛЕ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Успостављање система редовног прикупљања података о родној структури студената по студијским програмима и нивоима студија	Студентска служба, Радна група	Годишњи сет родно дисагрегираних података	Годишњи извештај о упису и преласцима	2026 - 2030
Идентификација студијских програма са највећом родном неравнотежом (<25% једног пола)	Радна група	Листа програма са показатељима неравнотеже	Извештај са препорукама за интервенције	2026
Развој циљаних мера за повећање заступљености мање заступљеног пола у студијским програмима	Продекан за наставу, ПР служба	Број реализованих активности	Извештаји о реализацији	2026 - 2030

ОБЛАСТ 2. ЗАПОШЉАВАЊЕ И НАПРЕДОВАЊЕ (АКАДЕМСКА КАРИЈЕРА)

Повећање родне равнојавности у академским звањима

АКТИВНОСТ	РЕАЛИЗАТОР	ИНДИКАТОР	НАЧИН КОНТРОЛЕ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Анализа каријерног пута по академским звањима (сарадник, асистент, доцент, ванредни, редовни професор)	Радна група	Извештај о критичним тачкама у напредовању	Документ са резултатима анализе	2026 - 2027
Успостављање механизма праћења родне структуре у свим академским звањима	Општа служба	Годишњи сет података	Годишњи кадровски извештај	2026 - 2030
Обука запослених о родно осетљивим процесима запошљавања и напредовања	Служба за науку и међународну сарадњу (Одељење за науку пројекте и подршку истраживачким каријерама)	Број обучених запослених	Потврде о похађању	Годишње

Развој препорука за унапређење транспарентности процедура избора у звања	Радна група	Документ са препорукама Радне групе	Достављање документа органу пословођења и информисање Наставно-научног већа	2026 - 2027
--	-------------	-------------------------------------	---	-------------

ОБЛАСТ 3. ЛИДЕРСТВО И УПРАВЉАЊЕ

Повећање учешћа жена у доношењу одлука

АКТИВНОСТ	РЕАЛИЗАТОР	ИНДИКАТОР	НАЧИН КОНТРОЛЕ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Систематско праћење родне структуре управљачких тела (Пословодство, Савет, директоре департмана, шефове катедри)	Орган пословођења, Радна група	Годишњи подаци о родној структури	Годишњи извештај	2026 - 2030
Прикупљање података о родној структури руководиоца научних и стручних пројеката	Служба за науку и међународну сарадњу (Одељење за науку пројекте и подршку истраживачким каријерама)	База података о руководиоцима	Пројектна документација	2026- 2030
Подстицање кандидаткиња за руководеће функције (менторство, саветовање)	Служба за науку и међународну сарадњу (Одељење за науку пројекте и подршку истраживачким каријерама)	Број учесница програма	Менторски извештај	2026 - 2030
Организовање информативних сесија о процедурама избора у управљачка тела	Орган пословођења	Број одржаних сесија	Извештај о реализацији	2027 -2030

ОБЛАСТ 4. УСКЛАЂЕНОСТ ПРОФЕСИОНАЛНОГ И ПРИВАТНОГ ЖИВОТА

Подршка родитељима и особљу са негованем обавеза

АКТИВНОСТ	РЕАЛИЗАТОР	ИНДИКАТОР	НАЧИН КОНТРОЛЕ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Развој препорука за подршку запосленима са	Радна група	Документ са препорукама	Достављање документа	2026 - 2027

бриге о деци и члановима породице		Радне групе	Усвојене	органу пословођења и информисање Наставно-научног већа
Подстицање флексибилних модела рада (тамо где је могуће)	Орган пословођења шефови катедри	Број јединица које примењују флексибилне облике рада	Интерни извештаји катедри	2026 - 2030
Прилагођавање распореда наставе и састанака потребама родитеља	Продекан за наставу	Удео активности у оптималним терминима	Распоређи активности	Континуирано

ОБЛАСТ 5. ОРГАНИЗАЦИОНА КУЛТУРА И КОМУНИКАЦИЈА

Развој инклузивној и родно осетљивој академској окружења

АКТИВНОСТ	РЕАЛИЗАТОР	ИНДИКАТОР	НАЧИН КОНТРОЛЕ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Организовање обука и радионица о родној равноправности за запослене и студенте	Радна група, орган пословођења	Број обука и учесника	Извештаји и листе присутних	Годишње
Спровођење кампања о родној равноправности (постери, видео, публикације)	Служба Маркетинга, Радна група	Број реализованих активности	Извештаји службе за Маркетинг	Годишње
Организовање фокус група и јавних консултација о ПРР-у	Радна група, орган пословођења	Број одржаних консултација	Извештај о консултативном процесу	2026 - 2028
Анкетирање запослених и студената о перцепцији родне равноправности	Радна група	Број анкетираних и статистика резултата	Извештај са анализом анкете	Годишње

ОБЛАСТ 6. НАСТАВА И ИСТРАЖИВАЊЕ (РОДНА ПЕРСПЕКТИВА)

Интеграција родне димензије у наставни и научни рад

АКТИВНОСТ	РЕАЛИЗАТОР	ИНДИКАТОР	НАЧИН КОНТРОЛЕ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Анализа могућности увођења родно осетљивих садржаја у наставу	Продекан за наставу, Радна група	Извештај са препорукама	Ревидирани силбуси	2027 - 2028

Промоција родне разноликости у истраживачким тимовима	Служба за науку и међународну сарадњу (Одељење за науку пројекте и подршку истраживачким каријерама)	Број активности	Извештај о промоцији	2026 - 2030
---	--	-----------------	----------------------	-------------

ОБЛАСТ 7. СПРЕЧАВАЊЕ НАСИЉА ЗАСНОВАНОГ НА ПОЛУ

Системи пријављивања, подршка и превенција

АКТИВНОСТ	РЕАЛИЗАТОР	ИНДИКАТОР	НАЧИН КОНТРОЛЕ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР
Успостављање система за спречавање сексуалног узнемиравања	Универзитетски и ФТН радни тим	Усвојен правилник, радни тим	Потписан правилник	2026 - 2027
Успостављање поверљивих канала за пријаву	Комисија за етичка питања	Функционални канали	Евиденција уз анонимност	2026 - 2030
Обуке запослених и студената о препознавању и пријављивању насиља	Општа служба, студентске организације	Број обучених	Листе присутних	Годишње

3.3. Успостављање СМАРТ циљева за кључне области фокуса

ЦИЉ ЗА ОБЛАСТ 0. Опште системско управљање ПРР-ом: Успоставити функционалан и одржив систем управљања ПРР-ом до краја 2025. године.

Полазно стање: ПРР истекао; нема формалних механизма.

Циљна вредност: Потпуно оперативна Радна група и механизам годишњег извештавања.

Индикатори успеха:

- број годишњих извештаја,
- функционално именована Радна група,
- редовно заседање Радне групе.

Подржавајуће мере:

- именовање Радне групе,
- успостављање механизма годишњег извештавања,
- административна подршка органа пословођења.

ЦИЉ ЗА ОБЛАСТ 1. Родна структура у образовању: Смањити родну неравнотежу на студијским програмима тако да најмање 70% програма са <25% једног пола покажу раст заступљености мање заступљеног пола до 2030. године

Полазно стање: Постоје значајни родни дисбаланси у појединим STEM програмима.

Циљна вредност: 3-5% повећања у програмима са највећим дисбалансом.

Индикатори успеха:

- проценат студенткиња/студената по програмима,
- број програма у којима се бележи позитиван тренд,
- годишњи уписни подаци.

Подржавајуће мере:

- успостављање система редовног праћења структуре,
- идентификација критичних програма,
- циљане промотивне и саветодавне активности.

ЦИЉ ЗА ОБЛАСТ 2. Запошљавање и напредовање: Повећати удео жена у вишим академским звањима (доцент и више) за најмање 5% до 2030. године.

Полазно стање: Видљив дисбаланс жена у вишим академским звањима.

Циљна вредност: 5% раста учешћа жена у звањима доцент–редовни професор.

Индикатори успеха:

- % жена по звањима,
- број напредовања жена,
- квалитетније и транспарентније процедуре.

Подржавајуће мере:

- анализа каријерних путева,
- системско праћење родне структуре,
- обуке о родно осетљивим процесима,
- препоруке за унапређење процедура избора у звања.

ЦИЉ ЗА ОБЛАСТ 3. Liderство и управљање: Повећати учешће жена у управљачким структурама ФТН-а на најмање 30% до 2030. године.

Полазно стање: Недовољна родна разноликост у управљачким телима.

Циљна вредност: 30% жена у руководећим позицијама.

Индикатори успеха:

- % жена у управљачким телима,
- број кандидаткиња које конкуришу за функције,
- број жена руководилица пројеката.

Подржавајуће мере:

- праћење структуре органа управљања,
- подаци о женама руководиоцима пројеката,
- менторски и саветодавни програми за кандидаткиње,
- информативне сесије о процедурама избора.

ЦИЉ ЗА ОБЛАСТ 4. Усклађеност професионалног и приватног живота: Повећати задовољство запослених балансом рада и приватног живота за најмање 10% до 2030. године.

Полазно стање: Недовољна примена флексибилних модела рада; ограничена подршка родитељима.

Циљна вредност: 10% веће задовољство (анкета), повећање броја јединица које примењују флексибилни рад.

Индикатори успеха:

- % запослених задовољних флексибилним моделима,
- број јединица са флексибилним радом,
- проценат активности у оптималним терминима.

Подржавајуће мере:

- препоруке за подршку родитељима/неговатељима,
- увођење флексибилних модела рада,
- прилагођавање распореда наставе и састанака.

ЦИЉ ЗА ОБЛАСТ 5. Организациона култура и комуникација: Повећати ниво информисаности и свести о родној равноправности тако да 70% запослених и студената изрази напредак у анкетама до 2030.

Полазно стање: Делимична информисаност; неуједначене праксе комуникације.

Циљна вредност: $\geq 70\%$ позитивних одговора у анкетама.

Индикатори успеха:

- број учесника у обукама,
- обим комуникационих активности,
- резултати анкетних истраживања.

Подржавајуће мере:

- обуке и радионице,
- ПР и комуникационе кампање,
- фокус групе и јавне консултације,
- редовно анкетирање.

ЦИЉ ЗА ОБЛАСТ 6. Настава и истраживање: Интегрисати родну перспективу у најмање 30% наставних предмета и истраживачких тимова до 2030.

Полазно стање: Родна перспектива тренутно није систематски интегрисана.

Циљна вредност: 30% предмета/тимова са интегрисаном родном димензијом.

Индикатори успеха:

- број ревидираних силабуса,
- број истраживачких тимова са промовисаном разноликошћу.

Подржавајуће мере:

- анализа силабуса и предмета,
- препоруке за интеграцију родне димензије,

- промоција разноликости у тимовима.

ЦИЉ ЗА ОБЛАСТ 7. Спречавање насиља заснованог на полу: Интегрисати родну перспективу у најмање 30% наставних предмета и истраживачких тимова до 2030. године

Полазно стање: Ограничена видљивост и недовољно развијени канали пријаве.
Циљна вредност: $\geq 20\%$ више пријава уз задржавање анонимности.

Индикатори успеха:

- број пријава годишње,
- функционалност канала,
- % обучених запослених и студената.

Подржавајуће мере:

- успостављање система за заштиту од узнемиравања,
- поверљиви канали за пријаву,
- обуке о препознавању и пријављивању насиља,
- кампање нулте толеранције.

3.4. Идентификовање и коришћење ресурса

За спровођење Плана родне равноправности на Факултету техничких наука биће обезбеђени адекватни ресурси.

Људски ресурси: Члановима Радне групе за родну равноправност биће формално издвојено време за рад на развоју и имплементацији ПРР-а, како би могли систематски да анализирају податке, припреме препоруке и координишу активности са другим учесницима на Факултету.

Финансијски ресурси: Трошкови који произилазе из предвиђених мера и активности ПРР-а биће планирани у оквиру годишњи буџет Факултета, укључујући средства за обуке, менторске програме, кампање, истраживања, развој процедура и стручну подршку.

3.5. Успостављање временског оквира и распореда имплементације

За ефикасну реализацију ПРР на Факултету техничких наука успостављен је јасан временски оквир и фазни распоред имплементације.

Фаза 1 (Година 1): Фокус је на детаљној анализи постојећег стања, усвајању ПРР-а, успостављању механизма праћења и извештавања, обуци чланова Радне групе и покретању систематског прикупљања података о родној структури.

Фаза 2 (Године 2 - 3): Спроводи се имплементација менторских шема, унапређење интерних процедура и правилника, јачање капацитета за родно осетљиво одлучивање, као и прва формална евалуација напретка са предлогом корективних мера.

Фаза 3 (Године 4 - 5): Фокус је на пуној примени свих мера ПРР-а, спровођењу средњорочне евалуације, процени ефеката уведених мера, као и припреми за ревизију ПРР-а ради његове даље одрживе имплементације.

3.6. Дефинисање одговорности запослених

За ефикасну реализацију ПРР на Факултету техничких наука, потребно је јасно дефинисати одговорности кључних актера:

Руководилац ПРР-а: Председник Радне групе за родну равноправност имаће централну улогу у координацији свих активности, надзору над имплементацијом мера и редовном извештавању о напретку.

Департмани: Одговорни за примену мера у области наставе и каријерног развоја, укључујући редовно достављање података Радној групи, ревизију наставних планова и промоцију родне осетљивости у настави и интерним процесима.

Општа служба: Задужена за систематско прикупљање, чување и анализу података о родној структури запослених, као и за подршку у изради годишњих извештаја и процени ризика родне неравноправности.

Пословодство: Одговорно за родно буџетирање, обезбеђивање ресурса, доношење одговарајућих одлука, као и за подршку родно осетљивом управљању, транспарентности и унапређењу учешћа жена у управљачким структурама.

3.7. Успостављање сарадње и проширење мреже

За успешну и одрживу имплементацију ПРР-а, Факултет ће развијати сарадњу са интерним и екстерним партнерима:

- **Сарадња са другим факултетима Универзитета у Новом Саду:** Ово ће омогућити размену добрих пракси, синхронизацију мера и унапређење заједничког приступа у спровођењу Плана родне равноправности на нивоу Универзитета.
- Факултет ће успостављати **партнерства са компанијама и другим партнерима из индустрије** ради промоције и подстицања жена на учешће у СТЕМ областима, кроз менторске програме, радионице, стажирања и друге активности које оснажују женске улоге у техничким наукама.

- Успостављање **партнерстава са организацијама цивилног друштва** и стручним удружењима, у циљу подршке пројектима, кампањама и унапређењу политика родне равноправности.
- **Прикључивање националним и међународним мрежама** у области родне равноправности (када је применљиво) ради праћења стандарда и учешћа у тренинзима и конференцијама.

3.8. Одрживост

Да би ПРР био дугорочно функционалан и интегрисан у редовно функционисање ФТН-а, неопходно је осигурати његову институционалну и финансијску одрживост:

- **Институционална интеграција** у оперативне процесе Факултета: ПРР ће бити укључен у годишње планове рада, извештаје и интерне процедуре организационих јединица, што обезбеђује његову континуирану примену у свакодневном раду и процесима одлучивања.
- **Финансијска одрживост:** У годишњи буџет Факултета уводи се стална ставка за родно буџетирање, што омогућава предвидиво финансирање активности ПРР-а.
- **Годишње ревизије, мониторинг и прилагођавање мера:** План родне равноправности ће се ревидирати најмање једном годишње, на основу анализа напретка, препорука Радне групе и промена у националној и универзитетској регулативи. На овај начин осигурава се континуитет, прилагодљивост и дугорочни развој мера.

IV. Имплементација ПРР

4.1. Укључивање релевантних и заинтересованих актера

За успешну и одрживу имплементацију ПРР-а, неопходна је систематска укљученост свих релевантних актера на Факултету техничких наука. Редовно ће се извештавати пословодство Факултета, Наставно-научно веће, Савет Факултета, као кључна управљачка тела, уз представљање резултата годишњих анализа и препорука за даље деловање.

Такође, у процес усвајања и измене интерних аката који се односе на радне услове и запошљавање, биће укључени представници синдиката и друге релевантне јединице, чиме се обезбеђује транспарентност, дијалог и усаглашеност мера са потребама запослених.

4.2. Обезбеђивање видљивости ПРР

Да би ПРР имао пуни ефекат, потребно је да буде доступан и комунициран свим категоријама запослених и студената. План ће бити:

- јавно објављен на веб-страници ФТН-а,
- представљен путем интерне комуникационе кампање (плакати, *newsletter*, друштвене мреже),
- презентован на посебном догађају за запослене, где ће бити представљене кључне мере и механизми учешћа.

Паралелно с тим, биће успостављена и централизована база података о родној структури запослених, студената и управљачких тела, која омогућава доследно праћење показатеља и извештавање.

4.3. Спремност на прилагођавање ПРР

ПРР је осмишљен као документ који се динамички прилагођава, у складу са резултатима праћења, повратним информацијама и развојем институције. Биће успостављен механизам за:

- годишње ревизије мера, на основу прегледа индикатора, процене ефеката и идентификованих потреба,
- прикупљање повратних информација од студената, наставника, истраживача и административног особља, путем анкета, консултација и тематских састанака,
- корекције и унапређења ПРР-а, како би он остао релевантан, применљив и усаглашен са стратешким документима Факултета.

V Праћење напретка и евалуација ПРР

Ефикасно праћење и евалуација ПРР неопходни су за осигурање да се мере спроводе доследно, да дају очекиване резултате и да се по потреби благовремено коригују. Систем праћења на Факултету биће заснован на редовном извештавању, транспарентности и комбиновању квантитативних и квалитативних података, у складу са националним и универзитетским стандардима.

Стратегија праћења и евалуације укључиваће:

- годишње извештаје о спровођењу ПРР-а које припрема Радна група, а усваја орган пословођења - декан, стручни орган - ННВ, и орган управљања - Савет Факултета.
- јавно објављивање кључних налаза, ради транспарентности и укључивања академске заједнице,

- средњорочну интерну или екстерну евалуацију у трећој години спровођења, са циљем процене ефикасности мера и израде препорука за ревизију Плана.

У циљу систематског праћења напретка и оцене ефеката ПРР, утврђени су јасни квантитативни и квалитативни индикатори по свим приоритетним областима. Табела која следи обезбеђује прегледну структуру показатеља који ће омогућити континуирано мерење промена, идентификацију изазова и благовремено прилагођавање мера у складу са резултатима праћења.

Квантитативни и квалитативни индикатори ПРР

ОБЛАСТ	КВАНТИТАТИВНИ ИНДИКАТОРИ	КВАЛИТАТИВНИ ИНДИКАТОРИ
ОБЛАСТ 0. Опште системско управљање ПРР-ом	• Број годишњих извештаја • Број састанака Радне групе • Број усвојених административних аката	• Квалитет извештавања • Ефикасност рада Радне групе • Степен координације са органима ФТН-а
ОБЛАСТ 1. Родна структура у образовању (студенти)	• Проценат студената/студенткиња по програмима • Број програма са смањеном неравнотежом • Број реализованих промотивних активности	• Перцепција студената о инклузивности програма • Анализа фактора који утичу на упис • Квалитет спроведених саветодавних активности
ОБЛАСТ 2. Запошљавање и напредовање (академска каријера)	• % жена по звањима • Број напредовања жена • Број обучених запослених	• Перцепција транспарентности избора у звања • Идентификоване критичне тачке у каријерном путу • Квалитет спроведених препорука
ОБЛАСТ 3. Лидерство и управљање	• % жена у управљачким телима • Број кандидаткиња за функције • Број жена руководиоца пројеката	• Перцепција доступности руководећих позиција • Култура подршке лидерству жена • Квалитет менторских програма
ОБЛАСТ 4. Усклађеност професионалног и приватног живота	• % запослених задовољних балансом • Број јединица са флексибилним радом • Удео активности у оптималним терминима	• Перцепција подршке родитељима и неговатељима • Оцене корисности флексибилних модела • Анализа организационе културе
ОБЛАСТ 5. Организациона култура и комуникација	• Број обука и учесника • Број комуникационих кампања • Број анкетираних запослених/студената	• Перцепција родне равноправности • Квалитет комуникационих материјала • Утисци из фокус група и јавних консултација

ОБЛАСТ 6. Настава и истраживање (родна перспектива)	• Број ревидираних силбуса • % предмета са интегрисаном родном перспективом • Број истраживачких тимова са већом разноликошћу	• Квалитет интеграције родне димензије у наставу • Примери добре праксе у тимовима • Перцепција наставника о релевантности родне перспективе
ОБЛАСТ 7. Спречавање насиља заснованог на полу	• Број пријава (анонимно) • Број обучених студената и запослених • Број промотивних активности нулте толеранције	• Степен поверења у поверљиве канале • Квалитет реакције и подршке жртвама • Перцепција безбедности у оквиру институције

VI. Закључак

План за постизање родне равноправности на Факултету техничких наука представља стратешки документ који поставља дугорочни оквир за унапређење инклузивности, правичности и институционалне културе засноване на једнаким могућностима. Његовом израдом Факултет се обавезује да ће систематски и одговорно радити на уклањању структурних баријера, унапређењу родне равнотеже у свим сегментима академског и истраживачког рада, као и на стварању окружења у којем сва лица, без обзира на род, могу да остваре свој пуни професионални потенцијал.

Имплементација Плана заснива се на принципима транспарентности, одговорности, инклузивности и заснованости на подацима. Успостављени механизми праћења, редовног извештавања и периодичне ревизије обезбеђују да ПРП остане актуелан, флексибилан и прилагођив променама у регулативи, институционалним потребама и ширем друштвеном контексту. Факултет техничких наука ће доследно развијати сарадњу са универзитетским јединицама, индустријом, организацијама цивилног друштва и међународним мрежама, како би се оснажиле активности у области родне равноправности и унапредице институционалне праксе.

Постизање родне равноправности је процес који захтева дугорочну посвећеност, заједнички рад и континуирано улагање у људске и организационе ресурсе. Овај План представља основу за тај процес и поставља реалан, мерљив и остварив пут ка интегрисању родне перспективе у све сегменте рада Факултета. Његова успешна реализација допринеће не само праведнијем и инклузивнијем академском окружењу, већ и укупној изврсној, конкурентности и друштвеној одговорности Факултета техничких наука.

Факултет остаје трајно опредељен да прати постављене циљеве, да ојачава капацитете за њихово спровођење и да у сарадњи са свим актерима гради институционалну културу која негује једнакост, поштовање и подршку развоју свих чланова академске заједнице.

Број:01-2/XLI – 6

ИЗВОД ИЗ ЗАПИСНИКА

Са 41. седнице Наставно-научног већа Факултета техничких наука у Новом Саду која је одржана дана 24.12.2025. године.

- непотребно изостављено -

ТАЧКА 19. Доношење Плана за постизање родне равноправности на Факултету техничких наука Универзитета у Новом Саду за период 2025 – 2030. година

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. Гласник РС“ бр 52/2021) и члана 63. Статута Факултета техничких наука, Наставно – научно веће Факултета на седници одржаној дана 24.12.2025. године доноси

ОДЛУКУ

О

ДОНОШЕЊУ ПЛАНА ЗА ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ФАКУЛТЕТУ ТЕХНИЧКИХ НАУКА У НОВОМ САДУ УНИВЕРЗИТЕТА У НОВОМ САДУ 2025-2030 године

Наставно научно веће Факултета техничких наука усваја интегрални текст Плана за постизање родне равноправности на Факултету техничких наука Универзитета у Новом Саду 2025 – 2030. године који је дат у прилогу ове одлуке и чини њен саставни део.

Ова одлука биће објављена на Интернет страници Факултета техничких наука у Новом Саду и ступиће на снагу наредног дана од дана објављивања.

- непотребно изостављено -

Записник водила

Јасмина Димић, дипл. правник

Председник Наставно – научног већа

Проф. др Борис Думнић, декан

