

Na osnovu odredbi Strategije za rodnu ravnopravnost za period 2021.-2030. godine, kao i navoda u GEAR Tool EIGE 2016, Stomatološki fakultet u Beogradu, donosi

AKCIONI PLAN za ostvarivanje rodne ravnopravnosti

Akcioni plan za ostvarivanje rodne ravnopravnosti je od ključne važnosti za integrisanje rodne perspektive, jer obezbeđuje dugoročni i sistemski pristup rešavanju rodnih nejednakosti i transformaciji društvenih praksi i hijerarhijskih rodnih odnosa moći unutar Fakulteta. Iako je ključni mehanizam za uvođenje rodne perspektive u visoko obrazovanje, na univerzitetima u Republici Srbiji ne postoji.

Plan je strateški akcioni dokument koji obezbeđuje mehanizme za postizanje institucionalne kulture rodne ravnopravnosti i različitosti, uvođenje rodne ravnopravnosti u studijske programe i prenošenje znanja o rodnoj ravnopravnosti u zajednicu, za unapređenje kvaliteta života i rada, ali i za jačanje rodne ravnopravnosti u razvoju karijere – u naučnim i umetničkim istraživanjima. Plan ravnopravnosti polova za period **2021-2025** ima za cilj prezentovati Fakultet kao mesto jednakih mogućnosti, mesto koje poštuje različitost i inkluzivnost i koje je sigurno i s nultom tolerancijom na diskriminaciju, uznemiravanje i sve oblike nejednakosti.

Strateška područja Plana rodne ravnopravnosti

- 1)** Institucionalni okvir rodne ravnopravnosti - Rodna ravnopravnost u procesima donošenja odluka
- 2)** Rodna ravnopravnost u naučnom istraživanju - Osnaživanje rodne ravnopravnosti u razvoju karijera
- 3)** Rodnaravnopravnost u učenju i podučavanju - Integracija rodne perspektive u studijske programe i transfer znanja o rodnoj ravnopravnosti u zajednicu
- 4)** Harmonizacija ličnog života i poslovnih obaveza - Unapređenje kvaliteta života i rada

STRATEŠKI CILJ broj 1. Institucionalni okvir rodne ravnopravnosti		Rodna ravnopravnost u procesima donošenja odluka				
Konkretni ciljevi	Aktivnosti/mere	Indikatori/pokazatelji sprovedenih mera	Odgovornost za sprovođenje	Vremenski okvir	Potrebna sredstva	Očekivani ishod/mera ostvarenosti konkretnih ciljeva
1. Ustanovljenje funkcije Fakultetskog poverenika za ravnopravnost	<ul style="list-style-type: none"> - Pravno regulisanje uvođenja funkcije Fakultetskog poverenika za ravnopravnost i uređivanje njegove nadležnosti. - Izbor Fakultetskog poverenika za ravnopravnost. - Dodatna obuka Fakultetskog poverenika za ravnopravnost. 	<ul style="list-style-type: none"> - Stupanje na funkciju Fakultetskog poverenika za ravnopravnost i usvajanje plana rada. - Sprovedene dodatne obuke Fakultetskog poverenika za ravnopravnost. 	<ul style="list-style-type: none"> - dekan 	Do početka letnjeg semestra školske 2021/2022. godine.	Sredstva za naknadu za rad i dodatnu obuku Fakultetskog poverenika za ravnopravnost.	<ul style="list-style-type: none"> - Identifikacija i sprečavanje rodne diskriminacije studenata, kandidata za izbor u zvanje i zaposlenje, zaposlenih i drugih radno angažovanih lica na Fakultetu. - Podizanje svesti o potrebi uspostavljanja rodne ravnopravnosti. - Obezbeđivanje delotvorne zaštite od rodne diskriminacije studenata, kandidata za izbor u zvanje i zaposlenje, zaposlenih i drugih radno angažovanih lica.
2. Analiza, kritičko preispitivanje i izmena opštih akata Fakulteta u cilju stvaranja uslova za postizanje rodne ravnopravnosti	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza i izmena odredaba opštih akata radi njihovog usklađivanja sa propisima o rodnoj ravnopravnosti - Obrazovanje radne grupe za izradu plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i usvajanje plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova, u skladu sa obavezom koju, po Zakonu o ravnopravnosti polova (član 13), imaju svi poslodavci sa više od 50 zaposlenih na neodređeno vreme. 	<ul style="list-style-type: none"> - Utvrđena dinamika usvajanja revidiranih i novih akata. - Obrazovana radna grupa za izradu plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova - Usvojen Plan mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i izrađen godišnji izveštaj o njegovom sprovođenju, u skladu sa Pravilnikom o sadržaju i načinu dostavljanja plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja o njegovom sprovođenju. 	Dekan obrazuje komisiju koja preispituje sadržaje opštih akata iz rodne perspektive i upućuje dekanu nacрте izmena i dopuna svih relevantnih akata.	kraj školske 2021/22 . godine.	/	<ul style="list-style-type: none"> - Obezbeđenje normativnih pretpostavki za postizanje rodne ravnopravnosti.

		- Novousvojeni akti, kao i novele postojećih merodavnih akata objavljeni su na internet sajtu				
3. Rodna ravnoteža u zapošljavanju	Uspostavljanje ravnopravne rodne zastupljenosti u fakultetskim telima, poštovanje rodne ravnopravnosti prilikom novog zapošljavanja, odnosno napredovanja kako nastavnog tako i nenastavnog osoblja	-Uvažavanje rodne raznolikosti prilikom imenovanja izbornih komisija - Izrada uputstava o poštovanju rodne ravnopravnosti u postupcima, imenovanja, zapošljavanja i napredovanja - Analiziranje podataka o sprovedenim postupcima napredovanja i zapošljavanja u cilju daljeg unapređenja postupka uvođenja rodne ravnopravnosti	Dekan, Sekretar, Koordinator za rodnu ravnopravnost	Do početka letnjeg semestra školske 2021/2022. godine.	/	Zavisi od izvršene analize preduzetih aktivnosti
4. Otklanjanje rodno utemeljenih stereotipa i predrasud, kao i prakse koje podstiču ronu neravnopravnost	<ul style="list-style-type: none"> • Unapređivanje zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama • Ponuda edukacionih programa/radionica s ciljem: <ul style="list-style-type: none"> * povećanja vidljivosti primera dobre prakse * osnaživanja i podizanja samopouzdanosti rodno podzastupljenih grupa * razvoja pregovaračkih i upravljačkih veština kojima se može unaprediti rodna ravnopravnost 		Dekan, Sekretar, Koordinator za rodnu ravnopravnost	Trajna mera.	Obezbediti sredstva	<ul style="list-style-type: none"> - Pravilno i potpuno razumevanje izazova koji prate uklanjanje diskriminacije na osnovu pola u zapošljavanju i napredovanju. - Transparentnost i rodna neutralnost svih faza postupka zapošljavanja, odnosno radnog angažovanja, na stručnim, administrativnim i tehničkim poslovima. - Uklanjanje rodni stereotipa i predrasuda prilikom zapošljavanja, odnosno radnog angažovanja na stručnim, administrativnim i tehničkim poslovima. - Povećanje broja kandidata slabije zastupljenog pola na konkursima za zapošljavanje, odnosno radno angažovanje, na stručnim, administrativnim i tehničkim poslovima. - Pravilno i potpuno razumevanje izazova koji prate uklanjanje diskriminacije na osnovu pola u zapošljavanju i napredovanju.
5. Unaprediti zadovoljstvo	Povećanje zadovoljstva stanjem rodne	- Prilikom planiranja radnih zadataka, uvažene	Dekan i prodekani,	Trajne mere.	Troškovi organizacije	- Lakše usklađivanje profesionalnih sa porodičnim dužnostima zaposlenih oba pola.

studenta, nastavnika, zaposlenih rodnom ravnopravnošću	ravnopravnosti i održavanje povoljnog stanja	su potrebe zaposlenih da usklade profesionalne obaveze sa porodičnim i drugim ličnim obavezama. - Usvojena je preporuka da se sastanci fakultetskih tela i komisija, kao i drugi sastanci koji se tiču vannastavnih aktivnosti nastavnika i saradnika, zakazuju, po pravilu, u prepodnevni časovima	sekretar, kolegijum šefova katedara.		kurseva za osvežavanje znanja ili unapređenje znanja i veština zaposlenih koji se vrata na posao posle dužeg odsustva sa rada zbog porodičnih dužnosti.	- Uspostavljanje i očuvanje radne sredine koja posebno podržava zaposlene sa porodičnim dužnostima. - Podsticanje lica sa porodičnim dužnostima, naročito žena, da učestvuju u konkursima za izbor u nastavnička i saradnička zvanja i zasnivanje radnog odnosa na odgovarajućim poslovima. - Bolja ravnoteža profesionalnih i porodičnih dužnosti zaposlenih oba pola. - Značajan doprinos rodnom senzibilisanju nastavnika sa porodičnim dužnostima.
6. Izrada rodno osetljive statistike	- Osmišljavanje metodologije za vođenje rodno osetljive statistike - Organizacija i vođenje rodno osetljive statistike, uz periodično preispitivanje vrsta i broja podataka u pogledu kojih se takva statistika vodi - Praćenje napretka koji se postiže u pogledu učešća muškaraca i žena u nastavničkim i saradničkim kadrovima, kao i u fakultetskim organima i telima	- Redovno objavljivanje rodne statistike i trendova u vezi sa rodnom strukturom nastavnog osoblja i studenata. - poslovodni organ Fakulteta razmatra prikupljene statističke podatke, koje uključuje u svoj izveštaj u cilju podizanja rodne ravnopravnosti na Fakultetu.	Dekan, prodekani, sekretar, Koordinator za rodnu ravnopravnost	Trajna mera	Sredstva potrebna za unapređenje postojećih računarskih programa u cilju izdavanja i obrade odgovarajućih podataka.	- Pravilno i potpuno razumevanje tendencija u uključivanje muškaraca i žena u akademsku i naučnu zajednicu, zahvaljujući kombinovanju kvantitativnih (odgovarajući statistički podaci) sa kvalitativnim indikatorima (iskustva, mišljenja, stavovi, ponašanje i osećanja zaposlenih i studenata o predmetnoj temi). - Identifikacija mogućih nejednakosti muškaraca i žena u ostvarivanju prava na obrazovanje i uslova rada. - Podizanje svesti o potrebi uspostavljanja rodne ravnopravnosti na Stomatološkom fakultetu. - Vidljivost nastojanja Stomatološkog fakulteta da se postigne i očuva rodna ravnopravnost.
STRATEŠKI CILJ broj 2. Rodna ravnopravnost u naučnom istraživanju		Oснаživanje rodne ravnopravnosti u razvoju karijera				
Konkretni ciljevi	Aktivnosti/mere	Indikatori	Odgovornost za sprovođenje	Vremenski okvir	Potrebna sredstva	Očekivani ishod/mera ostvarenosti konkretnih ciljeva
1.povećati rodnu ravnopravnost u podršci naučnog rada	- Povećanje broja žena koje objavljuju naučne radove u renomiranim časopisima kao i da su rukovodioci projekata	-Predlaganje planova akcije radi unapređenja rodne ravnopravnosti u istraživanju -Uvažavanje rodne raznolikosti prilikom imenovanja članova evaluacijskih tela za istraživačke projekte	Dekan, Nastavno-naučno veće, Koordinator za ravnopravnost	Trajna mera.	Sredstva za gostujuće predavače i druge stručnjake koji će učestvovati u uvođenju i organizaciji obuke.	Unapređenje nivoa svesti, znanja i sistema vrednosti o rodnoj ravnopravnosti Senzibilizacija rukovodilaca za pitanja rodne ravnopravnosti, borbe protiv diskriminacije i seksualnog uznemiravanja.

2. povećati naučni uticaj žena	Ravnopravna rodna zastupljenost u istraživačkim projektima, odnosno na vodećim pozicijama	Promovisanje i sprovođenje kampanja koje doprinose da se dostignuća žena čine vidljivijim u istraživačkim timovima Promocija i sprovođenje kampanja koje čine vidljivijim doprinos rodne raznolikosti istraživačkih timova u kvalitetu istraživanja Sprovođenje edukativnih radionica / radionica za razvoj karijere (doktorske studije) koje uključuju osnaživanje u oblasti istraživanja u skladu sa ciljevima rodne ravnopravnosti Kreiranje i promocija profila žena sa uspešnim karijerama	Koordinator za ravnopravnost	Trajna mera.	Obezbediti sredstva	Pravilno i potpuno razumevanje izazova koji prate uklanjanje diskriminacije na osnovu pola u zapošljavanju, napredovanju, istraživanju
3. Povećati rodno osetljiva istraživanja I istraživanja o rodnom temama	Povećanje broja studentskih radova, naučnih publikacija koji integrišu rodnu perspektivu	Definiranje statusa rodno osetljivih istraživanja i istraživanja o rodnom temama Provođenje edukacija (izborni kolegiji/radionice) na doktorskim studijama koje osvješćuju rodnu perspektivu u istraživanjima radi jačanja razumijevanja važnosti za ekonomski i društveni razvoj i inovacijsku kulturu Sprovođenje obuka (izbornih predmeta/radionica) na doktorskim studijama koje podižu svest o rodnoj perspektivi u istraživanju u cilju jačanja razumevanja značaja za ekonomski i društveni razvoj i inovacione kulture	Dekan Prodekan za nastavnu delatnost Prodekan za naučnu delatnost Koordinator za rodnu ravnopravnost	Trajna mera.	Troškovi osmišljavanja i organizovanja seminara u jačanje kapaciteta studenata za naučni i akademski rad	Pravilni i potpuno razumevanje tendencija u uključivanje studenata bez obzira na pol u akademsku i naučnu zajednicu

		Uvođenje institucionalnog priznavanja integracije rodne perspektive, na primer kroz nagrađivanje studentskih radova koji imaju integrisanu rodnu perspektivu Podsticanje naučnih projekata o rodnom pitanjima				
4. Povećati zastupljenost žena u STEM oblastima	Unapređenje rodne ravnopravnosti u STEM oblasti	Poticanje žena u prijavama istraživačkih projekata kroz posebne programe	Dekan Prodekan za nastavnu delatnost Prodekan za naučnu delatnost Koordinator za rodnu ravnopravnost	Trajna mera.	Obezbediti sredstva	Pravilni i potpuno razumevanje tendencija u uključivanje naučnika bez obzira na pol u akademsku i naučnu zajednicu
STRATEŠKI CILJ broj 3 Rodnaravnopravnost u učenju i podučavanju		Integracija rodne perspektive u studijske programe i transfer znanja o rodnoj ravnopravnosti u zajednicu				
Konkretni ciljevi	Aktivnosti/mere	Indikatori	Odgovornost za sprovođenje	Vremenski okvir	Potrebna sredstva	Očekivani ishod/mera ostvarenosti konkretnih ciljeva
Integrirati rodnu perspektivu u studijske programe	Povećanje broja kurseva u okviru studijskih programa integrisanje tema o rodnoj ravnopravnosti	- Svake školske godine organizovati najmanje jednu tribinu, seminar, predavanje, debatu, konferenciju za savladavanje rodno zasnovanih stereotipa i predrasuda. - Sprovedesti povremenu proveru skale rodno zasnovanih stereotipa i predrasuda.	Dekan Prodekan za nastavnu delatnost Prodekan za naučnu delatnost Koordinator za rodnu ravnopravnost	Trajna mera.	Obezbediti sredstva	Postepeno prevladavanje rodno zasnovanih predrasuda i stereotipa nastavnika, saradnika i studenata.
Borba protiv pojedinačnih oblika seksualnog uznemiravanja studenata i zaposlenih	- Izrada i usvajanje Pravilnika o sprečavanju i zaštiti od zlostavljanja kojim se uređuju sprečavanje i	- Usvojen Pravilnik o sprečavanju i zaštiti od seksualnog uznemiravanja - Studenti i zaposleni su završili radionice na kojima su se upoznali sa sadržinom Pravilnika.	Dekan prodekani, Nastavno-naučno veće Savet fakulteta	Trajna mera.	Nanaknada se obezbeđuje iz budžeta fakulteta.	- Sprečavanje, otkrivanje i kažnjavanje seksualnog uznemiravanja studenata i zaposlenih. - Razvoj svesti o oblicima seksualnog uznemiravanja

	<p>postupak zaštite (savetodavni i disciplinski) od seksualnog uznemiravanja.</p> <p>- Organizovanje radionica radi upoznavanja studenata i zaposlenih sa sadržinom Pravilnika protiv seksualnog i drugog uznemiravanja.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

STRATEŠKI CILJ broj 4		Unapređenje kvaliteta života i rada				
Harmonizacija ličnog života i poslovnih obaveza						
Konkretni ciljevi	Aktivnosti/mere	Indikatori	Odgovornost za sprovođenje	Vremenski okvir	Potrebna sredstva	Očekivani ishod/mera ostvarenosti konkretnih ciljeva
Radno okruženje koje omogućuje zaposlenima harmoniziranje poslovnih i životnih obaveza i odgovornosti	Izrada studija finansijske izvodljivosti uvođenja podrške kojima se povećava kvalitet života i rada	Studija o finansijskoj izvodljivosti	Dekan Prodekan za finansije	Do letnjeg semestra 2022. godine	Soptvena sredstva	Procena potreba i unapređenje mera usmerenih na osiguranje ravnopravnosti zaposlenih
Osigurati da Fakultet bude 'sigurno mesto', bez seksualnog uznemiravanja i diskriminacije	Usvajanje posebne politike u vezi sa nultom tolerancijom za sve oblike seksualnog uznemiravanja	Usvojena politika u vezi sa nultom tolerancijom za sve oblike seksualnog uznemiravanja	Poslovodni i urpavni organi	Trajna mera	Soptvena sredstva	Povećanje dobrih praksi negovanja otvorenog govora i smanjenje slučajeva seksualnog i rodnog uznemiravanja i diskriminacije