

PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI

UNIVERZITET

„MEDITERAN“PODGORICA

(2022-2024)



Contents

UVOD.....	3
ZAKONSKI OKVIR I ISTORIJAT.....	5
STATISTIKA.....	8
OSNOVNI PRINCIPI	11
STRATEŠKA PODRUČJA PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI	12
5.1 RODNA RAVNOPRAVNOST U KOMUNIKACIJI NA INSTITUCIONALNOM NIVOU	12
5.2 RODNA RAVNOPRAVNOST U UČENJU I PODUČAVANJU.....	14
5.3 RODNA RAVNOPRAVNOST U NAUČNOM I UMJETNIČKOM ISTRAŽIVANJU	15
5.4.RODNA RAVNOPRAVNOST NA NIVOU MENADŽMENTA I DONOŠENJA	
ODLUKA	16

UVOD

Univerzitet „Mediterran“ Podgorica je ustanova visokog obrazovanja koja svoju obrazovno -naučnu djelatnost u osnovi zasniva na načelima akademskog integriteta i autonomije sa odgovornošću i koja ima misiju da svojim studenatima i studentkinjama u kontinuitetu obezbjeđuje obrazovanje, ne samo u smislu intelektualnog razvoja već i u smislu razvoja ljudskih kvaliteta i etičkih vrijednosti. Sve aktivnosti Univerziteta usmjerene su ka razvoju svakog mladog čovjeka ponaosob i promociji njegovih / njenih osnovnih ljudskih prava i sloboda, tako da su studenti i studentkinje u centru svih zbivanja.

Univerzitet „Mediterran“ Podgorica osnovan je 30. maja 2006. godine u Podgorici, kao prvi privatni univerzitet u Crnoj Gori koji svoju nastavno-naučnu djelatnost realizuje u skladu sa crnogorskim zakonskim propisima: *Zakonom o visokom obrazovanju, Zakonom o Akademskom integritetu, Zakonom o bibliotečkoj djelatnosti i Zakonom o naučno-istraživačkoj djelatnosti* i u skladu sa osnivačkim aktima *Statutom i Ugovorom o osnivanju i* brojnim drugim opštim aktima kojima se uređuje organizacija i izvođenje studija i ostale oblasti iz okvira djelatnosti Univerziteta. Univerzitet posluje i u skladu sa usvojenim strateškim dokumentima od kojih su najznačajniji *Strategija obezbjeđenja i unapređenja kvaliteta* i *Strategija internacionalizacije*. U prvoj polovini 2022.godine, Univerzitet će usvojiti još dva dokumenta koja će služiti kao dodatne smjernice u daljem poslovanju, a to su: *Marketing plan i Plan rodne ravnopravnosti (GEP)*.

Univerzitetom upravljaju Skupština osnivača, Upravni odbor i Predsjednik. Rektor rukovodi Univerzitetom, a Rektorski kolegijum, Izvršni direktor i stručne službe locirane u Sekretarijatu Univerziteta predstavljaju rektorovu podršku u rukovođenju. Akademski tijela Univerziteta „Mediterran“ su: Senat, Etički odbor i Uređivački odbor. Obezbjeđenjem kvaliteta na nivou univerziteta bavi se Radni tim za sprovođenje postupka samovrednovanja, a na nivou organizacionih jedinica (fakulteta) komisije za sprovođenje postupka samovrednovanja. Univerzitet ima Studentski parlament kao predstavničko tijelo studenata čije članove/ice čine predstavnici studenata svih fakulteta koji učestvuju u radu organa upravljanja i radu organa i tijela koji odlučuju o akademskim aktivnostima Univerziteta.

Univerzitet zapošljava 82 lica u radnom odnosu sa punim radnim vremenom uključujući i vannastavno osoblje, a honorarno angažuje 37 gostujućih profesora/ki ili stručnjaka/inja iz prakse za izvođenje nastave. Akademsko osoblje predstavlja značajan resurs Univerziteta i čine ga: 14 redovnih profesora/ki, 12 vanrednih profesora/ki i 18 docenata/kinja u radnom odnosu i 37 honorarno angažovanih predavača/ica koji većinom posjeduju izbor u akademsko zvanje. U izvođenju nastave učestvuju sa punim radnim vremenom saradnici/ce u nastavi kao doktori/ke nauka, doktoranti/kinje ili studenti/kinje master studija, od čega četiri doktora/ke nauka, sedam doktoranata/kinja i

devet studenata/kinja master studija, odnosno mastera/ki nauka. Ukupan akademski kadar Univerziteta predstavlja dobru sliku rodnog balansa koju čine 50 muških i 49 ženskih predavača, od kojih 62 predavača/ice pripadaju populaciji mlađoj od 50 godina. Takođe, Univerzitet „Mediterran“ Podgorica u svom radu oslanja se na lokalne akademske kapacitete u 98%, tako da angažuje samo 4 gostujuća profesora, odnosno profesora izvan Crne Gore.

Nastavno-naučna djelatnost Univerziteta obavlja se kroz šest studijskih programa na osnovnim studijama, jedanaest na master i tri studijska programa na doktorskim studijama. Univerzitet je akreditovana i licencirana institucija koju čini šest fakulteta:

- Fakultet za turizam “Montenegro Tourism School” (MTS),
- Fakultet za ekonomiju i biznis (FEB)
- Fakultet za informacione tehnologije (FIT)
- Fakultet vizuelnih umjetnosti (FVU)
- Fakultet za strane jezike (FSJ)
- Pravni fakultet (PF)

Nastava na svim programima osnovnih studija izvodi se na crnogorskom jeziku, odnosno srpskom/bosanskom/hrvatskom koji su u službenoj upotrebi u Crnoj Gori. Studijski program akademskih studija Internacionalni menadžment u turizmu i hotelijerstvu u dvogodišnjem trajanju, obima 120 ECTS (MSc), izvodi se na engleskom jeziku, kao i master primijenjeni studijski program Master of Business Administration u menadžmentu, finansijama i agrobiznisu obima 120 ECTS (MApp). Ostali programi master studija izvode se na službenom jeziku države Crne Gore.

Kada je u pitanju Pravni fakultet, treba posebno apostrofirati predmete koji izučavaju krivična djela iz Krivičnog zakonika Crne Gore (nasilje u porodici i porodičnoj zajednici, protiv polne slobode, protiv braka i porodice, povreda ravnopravnosti, i dr), mjere bezbjednosti (zabrana približavanja; udaljenje iz stana ili drugog prostora za stanovanje i dr). Na specijalističkim studijama izučavajući predmet Osnovi prekršajnog prava, studenti, pored ostalog izučavaju i prekršaje i zaštitne mjere iz Zakona o spriječavanju nasilja u porodici. Na master studijama, u okviru predmeta Krivično pravne klinike student se upoznaju sa odlukama sudova koje se odnose na pitanja rodne ravnopravnosti, diskriminacije i nasilja nad ženama. Do sada je odbranjen izvjesni broj specijalističkih i master radova koji se odnose na primjenu međunarodnih konvencija iz oblasti zaštite žena od diskriminacije i nasilja nad njima.

Od studijske 2022/23. godine Univerzitet „Mediterran“ nudi izučavanje crnogorskog jezika u nivoima A1 i A2, B1 i B2 i C1 i C2, jer osim studenata iz regiona, kojima poznavanje crnogorskog jezika nije prepreka, postoji značajno interesovanje inostranih

Studenata/kinja za upis na studijske programe Univerziteta „Mediterran“ Podgorica. Od studijske 2021/22. godine Univerzitet „Mediterran“ Podgorica je obezbijedio brućošima/kinjama pristup Evropskoj omladinskoj kartici EYCA - European Youth Card, kojom se stiće pravo na više od 270 popusta u Crnoj Gori i više od 70 hiljada popusta na prostoru cijele Evrope.

Univerzitet učestvuje u ERAZMUS+ programima razmjene studenata/kinja, akademskog i administrativnog kadra aktivno od 2019.godine, projektima Evropske unije kroz aktuelne programe (INTERREG, WB, Horizont Evropa) i nizu drugih projekata na nacionalnom nivou.

ZAKONSKI OKVIR I ISTORIЈAT

Iako u Crnoj Gori postoji dobar institucionalni i zakonodavni okvir za zaštitu i promovisanje ljudskih prava i sloboda, praksa pokazuje da su žene, Romi, LGBT populacija, lica sa invaliditetom i stariji još uvijek izloženi društvenoj marginalizaciji i diskriminaciji. Žene se i dalje suočavaju sa različitim oblicima diskriminacije u političkoj, društvenoj i ekonomskoj sferi, gdje je ispod 25% žena poslanica u Skupštini, dok podaci ukazuju na to da je manje od 10% žena vlasnica imovine ili privatnog posla. Od 24 opštine u Crnoj Gori, uključujući i Gradsku opštinu Golubovci, samo su tri žene na čelnim pozicijama, a u izvršnoj vlasti na centralnom nivou jedna trećina rukovodnih pozicija pripada ženama, odnosno od ukupno 12 ministarstava četiri ministarke rukovode određenim resorima. Takođe, nasilje nad ženama i porodično nasilje je širom rasprostranjeno, a okvirno 30% žena je izloženo porodičnom nasilju. Žene političarke i žene iz javnog života Crne Gore vrlo često su izložene verbalnom i digitalnom nasilju sa izraženim seksizmom i mizoginijom.

Kada je riječ o obrazovanju u Crnoj Gori, na posljednjem popisu 2011. godine, procenat žena i muškaraca sa završenom visokom školom je bio izbalansiran u odnosu 50% - 50%, dok je odnos žena i muškaraca sa doktorskim diplomama iznosio 26, 3% - 73, 7% u korist muškaraca.

Trend prikazan na popisu 2011.godine mijenja se ubrzo u korist ženske populacije, a posebno je izražen posljednjih godina što se može vidjeti iz zvaničnih podataka Zavoda za statistiku Crne Gore (MONSTAT)

Tabela 1. Prikaz diplomiranih studenata/kinja u periodu 2015-2019.

GODINA	BROJ MUŠKARACA KOJI SU DIPLOMIRALI	BROJ ŽENA KOJE SU DIPLOMIRALE	UKUPNO
2015	1080	1775	2855
2016	1310	1799	3109
2017	1292	1756	3048

2018	1290	1665	2955
2019	1297	1700	2997

Tabela 2: Prikaz magistara/ki nauka u periodu 2015-2019.

GODINA	BROJ MUŠKARACA KOJI SU MAGISTRIRALI	BROJ ŽENA KOJE SU MAGISTRIRALE	UKUPNO
2015	87	150	237
2016	78	112	190
2017	71	92	163
2018	71	88	159
2019	75	138	213

Tabela 3: Prikaz doktora/ki nauka u periodu 2015-2019

GODINA	BROJ MUŠKARACA KOJI SU DOKTORIRALI	BROJ ŽENA KOJE SU DOKTORIRALE	UKUPNO
2015	6	10	16
2016	9	19	28
2017	10	8	18
2018	12	14	26
2019	12	8	20

Takođe, uzimajući u obzir izvještaj Generalnog direktorata EK za istraživanje i inovacije "She figures 2021" koji se bavi istraživanjem na nivou Evrope u periodu od tri godine (2018-2021), procenat žena sa doktorskim diplomama je u balansu (48%) u odnosu na procenat muškaraca, ali je broj žena u polju istraživanja i inovacija manji od očekivanog. Procenat studentkinja (54%) i žena sa magistarskim diplomama (59%) je odavno premašio procenat muških kolega na nivou Evrope, a iz prethodnih nekoliko tabela se vidi da je u Crnoj Gori po pojedinim godinama taj trend iznad Evropskog prosjeka, na svim nivoima, pa čak i po pitanju diploma najvećeg ranga, jer kao što podaci pokazuju u periodu od 2015 do 2019 godine doktoriralo je 49 muškaraca, a diplomu doktorki nauka steklo je 59 žena, pri čemu je taj odnos u korist žena, najslabiji upravo u ovom segmentu.

Univerzitet "Mediterran" Podgorica djeluje u skladu sa pravnim okvirom koji se zasniva na nacionalnom zakonodavstvu i međunarodnim instrumentima za ljudska prava, na pravnim dokumentima Ujedinjenih nacija, Savjeta Evrope, Evropske unije i specijalizovanih međunarodnih organizacija u onom dijelu u kojem se odnose na principe antidiskriminacije, rodne ravnopravnosti.

U crnogorskom sistemu koji se bavi rodnom ravnopravnošću može se reći da su principi iz CEDAW Konvencije uključeni u relevantne zakonske i institucionalne okvire. Izvršene su izmjene i dopune Zakona o zabrani diskriminacije (2014), Zakona o Zaštitniku/ci ljudskih prava i sloboda Crne Gore (2014), Zakona o rodnoj ravnopravnosti (2015), i donešen novi Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom (2015), kojima je utvrđena jača obaveza zaštite svih oblika diskriminacije, za koju su uvedene kaznene odredbe, kao i data veća ovlašćenja instituciji Zaštitnika ljudskih prava i sloboda. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o rodnoj ravnopravnosti, usvojen je 2015. u Skupštini Crne Gore, koji definiše da se pitanjima posredne i neposredne diskriminacije po osnovu pola (pored svih oblika diskriminacije), u okviru svojih nadležnosti bavi Zaštitnik/ca, te da je postupak po predstavkama u slučajevima diskriminacije po osnovu pola prešao iz nadležnosti Ministarstva za ljudska i manjinska prava u nadležnost Zaštitnika/ce. U 2015. godini usvojen je Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o besplatnoj pravnoj pomoći. Takođe je usvojen Zakon o naknandi štete žrtvama krivičnih djela, kojim se ujedno i žrtvama krivičnog djela nasilja u porodici priznaje pravo na odgovarajuću naknadu štete, koji još, nažalost nije stupio na snagu.

Unutrašnjim aktom Zaštitnika/ce ljudskih prava i sloboda Crne Gore, sistematizovana je Četvrta osnovna grupa poslova Institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije, manjinska prava i rodna ravnopravnost, u okviru koje se obavljaju poslovi zaštite ljudskih prava i sloboda u oblastima: zaštite od diskriminacije, prava pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica, prava starih lica, vjerskih prava, prava lica sa invaliditetom, rodne ravnopravnosti (uključujući i zaštitu od nasilja u porodici od aprila 2015. godine), rodnog identiteta i seksualne orijentacije i drugim srodnim oblastima.

Kada je u pitanju Univerzitet "Mediterran" Podgorica, najznačajniji opšti akt - Statut Univerziteta članom 17 definiše obavezu pružanja jednakih uslova svima, bez direktne ili indirektno diskriminacije po osnovu pola, rase, polnog određenja, bračnog statusa, boje, jezika, vjere, političkih ili drugih ubjeđenja, nacionalnog, etničkog ili socijalnog porijekla, pripadnosti nacionalnoj zajednici, imovinskog statusa, rođenja, invalidnosti ili po drugom sličnom osnovu, položaju ili okolnosti. Članom 103 Statuta naglašeno je da se izbori u akademska zvanja vrše na osnovu akademskih zasluga bez diskriminacije po bilo kom osnovu, dok je članom 137 propisano da studenti/kinje imaju posebno pravo na jednakost i nediskriminaciju po bilo kojem osnovu.

Što se tiče rukovodne i upravljačke strukture na nivou Univerziteta „Mediterran“ Podgorica muškarci su dominantniji, gotovo da nema žena na čelnim pozicijama, dok je drukčija slika rodnog balansa kod organizacionih jedinica Univerziteta, odnosno na fakultetima. Na poziciji rektora i oba prorektora nalaze se muškarci, kao i na poziciji izvršnog direktora. Generalna sekretarka Univerziteta je žena, kao zadnja instanca u rukovodnoj strukturi na nivou Univerziteta. Predsjednik Senata Univerziteta i predsjednik Univerziteta su takođe

muškarci, kao i predsjednik Upravnog odbora i zamjenik predsjednika Upravnog odbora. Od ukupno šest fakulteta 5 žena su dekanke, a samo jedan muškarac, što po automatizmu znači da pet žena rukovodi Vijećem kao kolektivnim i najvećim stručnim organom na nivou fakulteta.

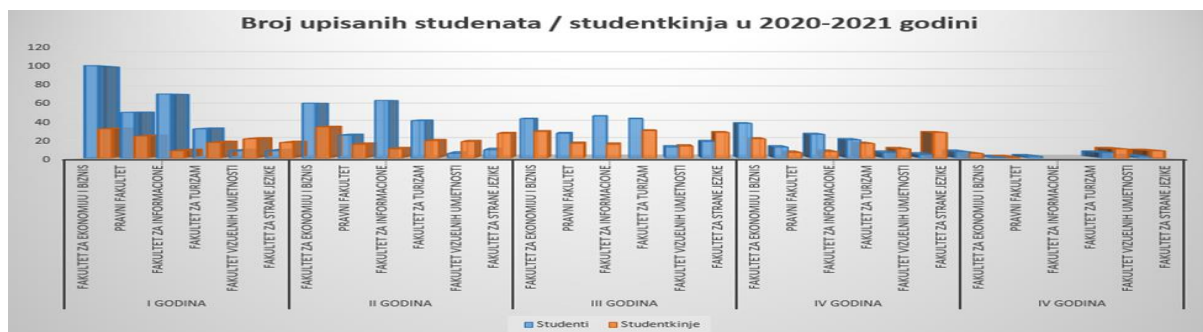
STATISTIKA

TABELA 1: BROJ UPISANIH STUDENKINJA PO GODINI I PO NIVOIMA STUDIJA U 2020 -2021 GODINI

	I GODINA	II GODINA	III GODINA	IV GODINA	V GODINA
Fakultet za ekonomiju i biznis	32	34	29	21	5
Pravni fakultet	24	15	16	6	1
Fakultet za informacione tehnologije	8	10	15	7	
Fakultet za turizam	17	19	30	16	-
Fakultet vizuelnih umjetnosti	21	18	13	10	10
Fakultet za strane jezike	17	27	28	28	8

TABELA 2: BROJ UPISANIH STUDENATA PO GODINI I PO NIVOIMA STUDIJA U 2020 -2021 GODINI

	I GODINA	II GODINA	III GODINA	IV GODINA	V GODINA
Fakultet za ekonomiju i biznis	101	60	43	38	7
Pravni fakultet	50	25	27	12	1
Fakultet za informacione tehnologije	70	63	46	26	2
Fakultet za turizam	32	41	43	20	
Fakultet vizuelnih umjetnosti	8	5	12	6	6
Fakultet za stran jezike	8	9	18	4	2



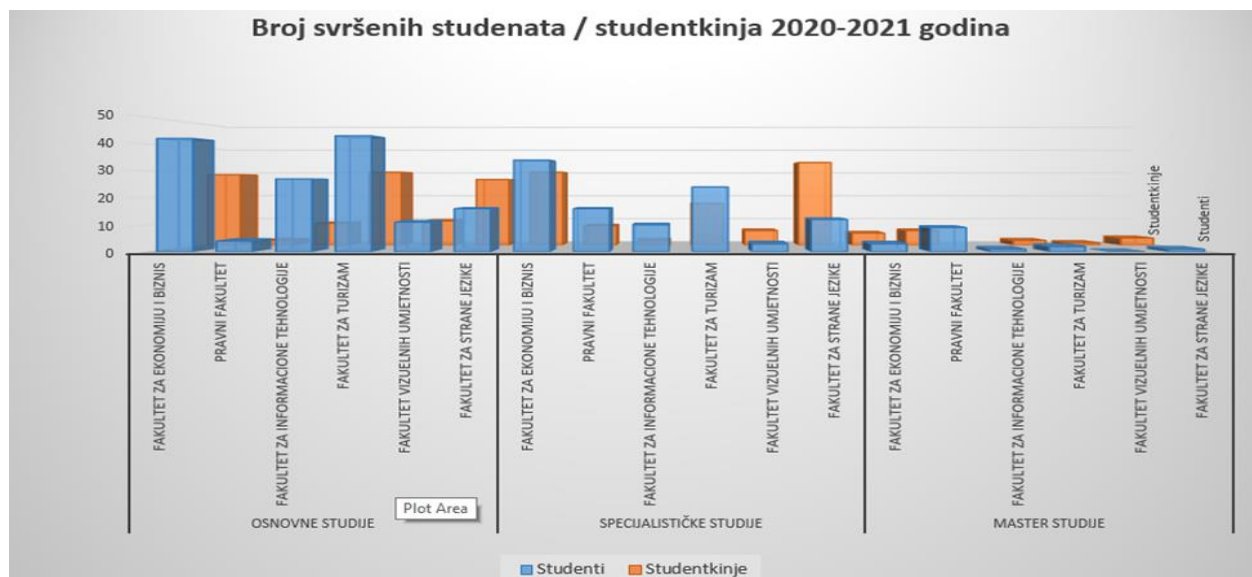
*tabela 1 i tabela 2 prikaz

TABELA 3: BROJ SVRŠENIH STUDENKINJA PO GODINI I PO NIVOIMA STUDIJA U 2020 -2021 GODINI

	OSNOVNE STUDIJE	SPECIJALISTIČKE STUDIJE	MASTER STUDIJE
Fakultet za ekonomiju i biznis	29	20	5
Pravni fakultet	2	8	6
Fakultet za informacione tehnologije	9	2	-
Fakultet za turizam	30	17	2
Fakultet vizuelnih umjetnosti	10	6	1
Fakultet za strane jezike	27	34	3

TABELA 4: BROJ SVRŠENIH STUDENATA PO GODINI I PO NIVOIMA STUDIJA U 2020 -2021 GODINI

	OSNOVNE STUDIJE	SPECIJALISTIČKE STUDIJE	MASTER STUDIJE
Fakultet za ekonomiju i biznis	42	34	3
Pravni fakultet	4	16	9
Fakultet za informacione tehnologije	27	10	1
Fakultet za turizam	43	24	2
Fakultet vizuelnih umjetnosti	11	3	0
Fakultet za strane jezike	16	12	1



*tabela 3 i tabela 4 prikaz

OSNOVNI PRINCIPI

TRANSFORMACIJA ZNANJA

Prikupljati informacije i vršiti kontinuirani monitoring primjene Plana rodne ravnopravnosti sa ciljem poboljšanja položaja žena i razumijevanja značaja donošenja prvog dokumenta koji se bavi rodnom ravnopravnošću na nivou Univerziteta "Mediteran" Podgorica.

NE! DISKRIMINACIJI

Otkrivati i zaustavljati svaki oblik seksualnog uznemiravanja i diskriminacije na osnovu pola, rodnog identiteta/ rodnog izražavanja, ili seksualne orijentacije u svim službama i obrazovno - naučnim jedinicama Univerziteta „Mediteran“ Podgorica.

JEDNAKOST

Težiti/ Zalagati se na 50 – 50 odnosa zastupljenosti žena i muškaraca na svim važnim pozicijama i u upravljačkim organima Univerziteta "Mediteran" Podgorica, uključujući i čelne pozicije u stručnim kolektivnim organima i kolektivnim organima upravljanja Univerzitetom.

BRIGA/Dužna pažnja

Uključiti brigu i saodgovornost kao sastavni dio upravljačkog pristupa, kako u akademskom tako i u administrativnom sektoru svih organizacionih jedinica Univerziteta "Mediteran" Podgorica.

STIMULISANJE RAZLIČITOSTI

Stimulisati različitost kao izvor bogastva i uticati na povećanje korišćenja rodno senzibilnog jezika.

STRATEŠKA PODRUČJA PLANA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

5.1 RODNA RAVNOPRAVNOST U KOMUNIKACIJI NA INSTITUCIONALNOM NIVOU

CILJ (ŠTA SE ŽELI POSTIĆI)	INDIKATOR (POKAZATELJ USPJEHA)	MJERE (KORACI U POSTIZANJU CILJA)	PROVJERA MJERA (KONTROLNO LICE / ORGAN)	ODGOVORNO TIJELO (NADLEŽNO LICE/ORGAN)
Izgraditi institucionalnu kulturu komunikacije osjetljivu na rodnu ravnopravnost	Kontinuirano poboljšavanje stanja rodne ravnopravnosti u svim područjima rada na Univerzitetu	Uvođenje postupka redovnog prikupljanja kvantitativnih i kvalitativnih podataka razvrstanih po polu (statistika) Uvođenje postupka godišnjeg kvalitativnog izvještavanja Praćenje i priprema GEP-a na godišnjem nivou Uvođenje kontinuirane edukacije za rukovodioce/teljke sektora Uključivanje u rad EU tijela i platformi, kao i profesionalnih asocijacija, u cilju unapređenja aktivnosti i vidljivosti	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor/ka Prorektori/ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka Predavači/čice Vannastavno osoblje
Postići prepoznatljivost promocije rodne ravnopravnosti u eksternoj komunikaciji i promociji Univerziteta	Razvijanje do prepoznatljivosti rodno senzibilnog jezika	Primjena rodno senzitivnog jezika i vizuelnih prikaza u univerzitetskim dokumentima Primjena rodno senzitivnog jezika i vizuelnih prikaza na websajtu Univerziteta, fakulteta i na društvenim mrežama Javno obilježavanje međunarodnih praznika koji stimuliraju rodnu ravnopravnost	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor/ka Prorektori/ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka Predavači/čice Vannastavno osoblje

Razvijati sistem napredovanja u poslu osjetljiv na rodnu ravnopravnost korišćenjem mehanizma afirmativne akcije	Kontinuirano razvijanje povoljnog stanja rodne ravnopravnosti u sistemu sticanja zvanja i napredovanja na Univerzitetu	Prikupljanje podataka o rodnoj ravnopravnosti plata i prihoda (ugovori o djelu, autorski honorari, stimulacije, i sl.) i uključivanje u godišnje izvještaje Unapređivanje prakse praćenja visine zarada i drugih primanja iz rodnog ugla	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor/ka Prorektori/ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka
Osigurati da je Univerzitet “Mediterran” Podgorica mjesto slobodno od svih oblika uznemiravanja ili diskriminacije	Povećanje broja dobrih praksi i redukcija slučajeva rodnog uznemiravanja i diskriminacije	Donošenje posebnih materijala (saopštenja, oglasa, informatora) u vezi sa nultom tolerancijom prema svim oblicima rodnog uznemiravanja sa ciljem podizanja svijesti o predrasudama i sprečavanja seksističkog govora i govora mržnje, Priprema Guidebook-a (Smjernica) za prevenciju i postupanja u slučajevima uznemiravanja ili nasilja Osiguravanje psihološke podrške za žrtve uznemiravanja	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor/ka Prorektori/ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka Predavači/ice Vannastavno osoblje

5.2 RODNA RAVNOPRAVNOST U UČENJU I PODUČAVANJU

CILJ (ŠTA SE ŽELI POSTIĆI)	INDIKATOR (POKAZATELJ USPJEHA)	MJERE (KORACI U POSTIZANJU CILJA)	PROVJERA MJERA (KONTROLNO LICE/ORGAN)	ODGOVORNO TIJELO (NALDEŽNO LICE/ORGAN)
Shodna primjena rodne ravnopravnosti u završnim, master i doktorskim radovima	Broj završnih, master i doktorskih radova na godišnjem nivou koji tretiraju pitanje rodne ravnopravnosti Broj studenata/kinja zainteresovanih za temu rodne ravnopravnosti	Uvrstiti poglavlja o rodnoj ravnopravnosti u smjernice za izradu diplomskih, master i doktorskih radova Uvrstiti rodnu ravnopravnost u predavanja koja se tiču metodologije izrade radova Edukovati studente o značaju teme rodne ravnopravnosti	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor/ka Prorektori /ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka Predavači(ice Vannastavno osoblje
Promovisati temu rodne ravnopravnosti kroz predavanja	Broj predmeta u čijem sadržaju je moguće integrisati temu rodne ravnopravnosti	Definisanje opštih predmeta na šest fakulteta Univerziteta u čije se sadržaje mogu uvrstiti teme rodne ravnopravnosti, Stalna edukacija nastavnog osoblja	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor Prorektori Senat – dekani, Izvršni direktor Predavači Službenici
Razviti program cjeloživotnog učenja o rodnoj ravnopravnosti	Broj prikupljenog materijala u cilju organizacije edukativnih radionica Angažovanje eksternih eksperata za pomoć u izradi materijala	Izrada smjernica za sprovođenje radionica za nastavni kadar o rodnoj ravnopravnosti Osiguravanje prepoznavanja i priznavanja završene edukacije kroz postupak akreditacije i licence programa cjeloživotnog učenja	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor /ka Prorektori /ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka Predavači/ice Vannastavno osoblje Polaznici/ce programa cjeloživotnog učenja

		Kreiranje i izvođenje različitih oblika neformalnog učenja o rodnoj ravnopravnosti Insistiranje na primjeni rodno senzitivnog jezika među akademskim i administrativnim kadrom i studentima/kinjama		
--	--	---	--	--

5.3 RODNA RAVNOPRAVNOST U NAUČNOM I UMJETNIČKOM ISTRAŽIVANJU

CILJ (ŠTA SE ŽELI POSTIĆI)	INDIKATOR (POKAZATELJ USPJEHA)	MJERE (KORACI U POSTIZANJU CILJA)	PROVJERA MJERA (KONTROLNO LICE/ORGAN)	ODGOVORNO TIJELO (NADLEŽNO LICE/ORGAN)
Unaprijediti naučni / umjetnički uticaj žena u radu na naučnim i umjetničkim projektima	Ravnopravnost u zastupljenosti žena i muškaraca u rukovođenju naučnim i umjetničkim projektima	Promocija projekata čiji su protagonisti i izvršioци žene Promocija žena zaslužnih za određene rezultate na pojedinačnom nivou Izrada profila žena sa uspješnim karijerama	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor/ka Prorektori/ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka Predavači/čice Vannastavno osoblje
Povećati broj naučnih /umjetničkih istraživanja i programa sa rodno senzitivnim temama	Povećanje broja projekata koji se bave rodno senzitivnom tematikom Pružanje podrške za osnivanje akreditovanih programa rodne ravnopravnosti	Povećanje broja žena koje odlučuju u izboru projekata za sprovođenje Povećanje broja studentskih radova, naučnih publikacija i umjetničkih radova koji sadrže rodnu komponentu Uvođenje mehanizama podrške (npr. nagrađivanje	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor/ka Prorektori/ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka Predavači/čice Vannastavno osoblje

		studentskih radova koji sadrže rodnu perspektivu)		
Povećati zastupljenost žena u STEM području (Science, Technology, Engineering i Mathematics)	Kontinuirani rad na uvećanju rodne zastupljenosti u STEM području	Identifikovanje razloga za nisku zastupljenost žena u STEM području i nalaženje načina za njihovo otklanjanje Osnaživanje žena u ovoj oblasti putem posebno kreiranih programa Obezbeđivanje dodatne edukacije	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor/ka Prorektori/ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka Predavači/čice Vannastavno osoblje

5.4.RODNA RAVNOPRAVNOST NA NIVOU MENADŽMENTA I DONOŠENJA ODLUKA

CILJ (ŠTA SE ŽELI POSTIĆI)	INDIKATOR (POKAZATELJ USPJEHA)	MJERE (KORACI U POSTIZANJU CILJA)	PROVJERA MJERA (KONTROLNO LICE/ORGAN)	ODGOVORNO TIJELO (NADIEŽNO LICE/ORGAN)
Povećati broj žena u organima/ donosiocima odluka na Univerzitetu	Ravnopravnost u broju žena i muškaraca zastupljenih u organima upravljanja, rukovođenja i u akademskim i stručnim tijelima Univerziteta	Uključivanje rodne perspektive u izbor članova/ica u Upravnom odboru Uključivanje rodne perspektive u izbor članova/ica u organe rukovođenja Uključivanje rodne perspektive izbor članova/ica u akademske i stručne organe	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor/ka Prorektori/ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka Predavači/čice Vannastavno osoblje

Povećanje broja žena zainteresovanih da uzmu učešće u organima odlučivanja /donosiocima odluka na Univerzitetu	Veći zainteresovanost žena za članstvo u organima /donosiocima odluka na Univerzitetu	Intenziviranje narativa kojim se daje važnost na većoj angažovanosti žena; Organizovanje sastanaka ženskih kandidata u cilju popularizacije članstva žena u organima /donosiocima odluka na Univerzitetu	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor/ka Prorektori/ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka Predavači/čice Vannastavno osoblje
Iznošenje rodno senzitivne perspektive kao nužnost za dalje funkcionisanje organa/donosioca odluka na Univerzitetu na sastancima organa Univerziteta	Promjena uslova za članstvo u organima /donosiocima odluka na Univerzitetu u skladu sa Planom rodne ravnopravnosti	Analiza pravnih akata - identifikovanje i otklanjanje razloga za nisku zastupljenost žena u organima Univerziteta	Tim za implementaciju GEP-a	Rektor/ka Prorektori/ke Senat – dekani/ke, Izvršni direktor/ka Predavači/čice Vannastavno osoblje