

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
АКАДЕМИЈА УМЕТНОСТИ
Дел. бр. 02-935/2
Дана, 30. децембра 2025.
НОВИ САД

ПЛАН ЗА ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА ПЕРИОД 2026 – 2028.

Академија уметности је високошколска установа која делује у саставу Универзитета у Новом Саду безмало пет деценија. Организационо разврстана у три департмана: Департман музичке уметности, Департман ликовних и примењених уметности и Департман драмских уметности, Академија реализује основне, мастер, специјалистичке и докторске академске студије на укупно 38 студијских програма. Поред образовне делатности, Академија уметности је активна у бројним уметничкоистраживачким и научноистраживачким пројектима и реализује богату студентску уметничку продукцију, по којој наша установа, а уједно и Универзитет у Новом Саду све више постају препознатљиви.

У оквиру свих наведених делатности, активности Академије усмерене су и на развој личности и унапређење основних људских права и слобода, као и стварање једнаких могућности, равноправности и инклузивности у току студија и рада. Академија обезбеђује врхунско образовање својим студентима, не само у смислу уметничког и интелектуалног развоја, већ и у смислу развоја њихових људских квалитета и етичких вредности.

Академија уметности је посвећена постизању родне равноправности и увеликој мери је већ интегрисала начела родне равноправности у своје кључне документе (Статут, Кодекс о академском интегритету, Правилник о раду, Правилник о дисциплинској одговорности студената итд.), као и конкретну праксу.

I.1. Значење израза

Изрази у овом Плану коришћени су родно и полно неутрално и генерички. У смислу овог Правилника ниже наведени изрази имају следећа значења:

- „РС“ означава Републику Србију, а објашњење за друге скраћенице и појмове ће бити дато при њиховој првој употреби у тексту;
- „обвезник доношења плана управљања ризицима“ је правно лице наведено у преамбули ове одлуке: Универзитет у Новом Саду Академија уметности Нови Сад, са седиштем у Новом Саду, Ђуре Јакшића 7 (у даљем тексту: обвезник);
- „запослени“ је лице које у складу са законом и Правилником о раду заснује радни однос са послодавцем-обвезником, а „радно ангажовано лице“ је лице које није засновало радни однос код послодавца-обвезника, већ је ангажовано на други начин;
- „општи акт“ је сваки општи акт послодавца (правилник, одлука, наредба и сл.) којим се прописују права и обавезе запослених и послодавца;

-„пропис” подразумева сваку врсту општег акта, односно акта опште правне снаге, како законе, тако и подзаконске акте (уредбе, правилници, одлуке...), те потврђене међународне уговоре и конвенције који се примењу на територији РС;

-„прописано“ означава оно што је предвиђено прописом или општим актом послодавца;

-„Правилник о раду“ је општи акт послодавца којим су, у складу са законом, уређени права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи између послодавца-обвезника и запосленог, што у тренутку доношења ове одлуке представља Правилник о раду Академије уметности Нови Сад (пречишћен текст бр. 02-1258/1 од 23. 12. 2024.)

-„Закон о раду“ је пропис којим су уређени радни односи, што у тренутку доношења ове одлуке представља Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-ОУС, 113/2017 и 95/2018-аут.тумачење).

- „Закон о родној равноправности“ је пропис којим су уређени се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности, што у тренутку доношења ове одлуке представља Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021).

I.2. Појам родне равноправности

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

I.3. Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или

пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

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

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

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

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

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

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

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

II. ОПШТИ ПОДАЦИ О ОБВЕЗНИКУ

1. Назив и седиште

Пословно име	Универзитет у Новом Саду Академија уметности Нови Сад
Седиште и адреса	Нови Сад, Ђуре Јакшића 7
ПИБ	100449173
Матични број	08067015
Руководилац	мр Зоран Крајишник, декан
Лице које ће обављати послове координације/Лице задужено за родну равноправност	Снежана Ђурђевић, секретар
Лице, односно лица одговорна за спровођење мера из плана управљања ризицима	Снежана Ђурђевић, секретар
Веб сајт	www.akademija.uns.ac.rs
Електронска адреса	aofarts@uns.ac.rs
Контакт телефони	021 422177

2. Делатност

Претежна делатност	високо образовање
Остале делатности	уметнички рад, научни рад, издаваштво итд.

III. НАЧИН ИЗРАДЕ ПЛАНА

План за постизање родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима обвезника, а израда плана управљања ризицима је процес рада и планирања код обвезника.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана одговорно је лице задужено за родну равноправност – секретар установе Снежана Ђурђевић, дипл. правник.

Приказ актуелне структуре запослених на Академији уметности

За потребе израде Плана за постизање родне равноправности, урађен је преглед актуелне родне структуре запослених: у настави према наставничким и сарадничким звањима; запослених у ненастави; у највишем стручном органу Академије – Наставно уметничком научном већу; органу управљања – Савету Академије уметности и Колегијуму деканата.

Родна структура запослених на Академији уметности

НАСТАВНИЦИ	мушкарци	жене	% удела жена
Редовни професори	56	38	40
Ванредни професори	24	30	52,6
Доценти	29	16	35,6
Наставници вештина	-	2	100
Наставник страних језика	-	2	100
Укупно	109	88	44,6
САРАДНИЦИ			
Самостални стручни сарадници	15	18	54,5
Виши стручни сарадници	12	10	45,5
Стручни сарадници	15	11	42,3
Асистенти	1	4	80
Сарадници у настави	2	4	66,7
Укупно	45	47	51,1
Укупно наставника и сарадника	154	134	46,5

Родна структура стручног органа, органа управљања и колегијума

Органи АУНС	мушкарци	жене	% удела жена
Наставно уметничко наставно веће	11	11	50
Савет	11	10	47,6
Колегијум деканата	5	4	44,4
Укупно	27	25	48

Родна структура запослених у ненастави

НЕНАСТАВНО ОСОБЉЕ	мушкарци	жене	% удела жена
	21	37	63,8

Укупно

НАСТАВНО И НЕНАСТАВНО ОСОБЉЕ УКУПНО	мушкарци	жене	% удела жена
	175	172	49,5

Анализирајући статистичке податке из горње табеле може се закључити да је на Академији уметности уравнотежена заступљеност полова како у укупном скору, тако и по сегментима који су обухваћени овим приказом, сем у категорији „доценти“.

V. ПРОЦЕНА РИЗИКА

Према Закону о родној равноправности ("Службени гласник" РС бр. 55/2021) „уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије”.

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у служби на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0-10% - веома висок ризик;
- 11-20% - висок;
- 21-30% - умерени;
- 31-40% - низак.

VI. ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ КОЈИМА СЕ СПРЕЧАВАЈУ РИЗИЦИ И РОКОВИ ЗА ЊИХОВО ПРЕДУЗИМАЊЕ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су:

- опште мере и,
- посебне мере.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности; употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Врсте посебних мера су:

- мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова; подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим радним процесима обвезника, као и у свим областима друштвеног живота;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Обвезник је применио све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Посебне мере у радним процесима који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности су:

- унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада обвезника;
- подстицање запослених да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
- употреба родно заснованог језика;

Академија уметности ће у периоду обухваћеном овим Планом предузети следеће активности:

- подизање свести о родној равноправности и родним стереотипима, посебно увези са заступљеношћу жена у управи и органима;
- промовисање родне разноврсности унутар академских структура, са снажним нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима;
- учешће у кампањи Универзитета у Новом Саду на тему разградње родних пристрасности и стереотипа за све запослене и студенте Универзитета;
- креирање и редовно одржавање веб платформе посвећене родној равноправности на интернет страници Академије;

- учешће у изради општег акта на нивоу Универзитета о сузбијању родно засновног насиља и злостављања на раду, као и сексуалног злостављања;
- едукација запослених и студената о сузбијању сексуалног насиља и родно заснованог злостављања на раду.

Наведене активности спроводиће се нарочито кроз праћење и учешће у активностима Одбора за родну равноправност Универзитета у Новом Саду и организације UN WOMEN, као и кроз учешће на инфо сесијама о родној равноправности на Универзитету у Новом Саду.