

**AKCIONI PLAN ZA RODNU RAVNOPRAVNOST
UNIVERZITETA U TUZLI
(GEP UNTZ)**

ZA PERIOD 2022. - 2025.

Januar, 2022. godine

UVOD

Univerzitet kao ključna obrazovna institucija ima za obavezu da promovira rodnu ravnopravnost kao osnovno načelo demokratskih društava koji teže ka modernizaciji. Bez rodne senzitivizacije obrazovanja i integriranja rodne perspektive u univerzitetsko obrazovanje ne može se govoriti ni o rodnoj ravnopravnosti. Implementacijom plana za rodnu ravnopravnost (*Gender Equality Plana*) na univerzitetima posebna pažnja posvetit će se ravnopravnoj zastupljenosti oba spola u svim sferama kako privatnog tako i javnog života, ali će se isto tako nastojati omogućiti i pravo na različitost. Uvođenjem inovativnih modela koje se tiču strukturnih promjena rodni politika unutar visokoobrazovnih institucija, omogućit će se unaprjeđenje rodne ravnopravnosti i samog položaja žena.

Institucionalni akcioni plan za rodnu ravnopravnost Univerziteta u Tuzli (GEP UNTZ) ključni je mehanizam uspostave rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Tuzli, te predstavlja višestruku korist za društvo. Vijeće za rodnu ravnopravnost Univerziteta u Tuzli, koje je osnovano u decembru 2021. godine, doprinijet će vidljivosti rodne ravnopravnosti, te će omogućiti stvaranje sigurnog i ravnopravnog okruženja za razvoj znanja, talenata i kapaciteta. U međunarodnoj dokumentaciji posvećenoj rodnoj ravnopravnosti obrazovanje i edukacija predstavljaju ključna područja djelovanja za prevazilaženje patrijarhalne diskriminatorne strukture odnosno među spolovima. Otklanjanjem tradicionalnog shvatanja muških odnosno ženskih rodni uloga omogućava se preovladavanje rodni stereotipa čemu ćemo u svojim aktivnostima i težiti.

Iznimno važan segment visokog obrazovanja jeste rodna senzitivizacija, a važan doprinos tome dala je *Svjetska deklaracija o visokom obrazovanju za 21. stoljeće*¹ kojom se preporučuje ukidanje rodni stereotipa u visokom obrazovanju, uvažavanje rodni aspekata u različitim naučnim disciplinama, aktivno uključivanje žena u rad visokog obrazovanja na svim nivoima.

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH (ZoRS BiH) donesen je 2003. u BiH, a izmijenjen i dopunjen je 2009. godine, čime su pravni standardi ravnopravnost spolova utvrđeni Konvencijom o ukidanju svih oblika diskriminacije žena postali sastavni dio pravnog sistema BiH. Ustav BiH, kao i Ustav Tuzlanskog kantona grantira visok stepen ljudskih prava i osnovnih sloboda, a ravnopravnost spolova kao osnovno pravo predstavlja „neophodan uslov za postizanje ciljeva Evropske unije koji se tiču, razvoja, zapošljavanja i socijalne kohezije“². *Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama* (CEDAW) iz 1979, kao jedan od najvažnijih dokumenata iz oblasti ravnopravnosti spolova na nivou UN-a predstavlja polazišnu tačku pravnog sistema Bosne i Hercegovine.

GEP UNTZ usklađen je sa relevantnim dokumentima koji su prikazani u nastavku teksta, te se temelji na utvrđenim potrebama za promoviranjem rodne ravnopravnosti.

¹ World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century, Vision and Action. UNESCO, Paris 1998, 9–12, Internet prezentacija UNESCO-a, <http://www.unesco.org>, 6.07. 2012.

² Gender akcioni plan TK za period od 2021. do 2024. godine

1. METODOLOGIJA

Analizom recentne i relevantne literature, kao i poredbenom analizom planova za rodnu ravnopravnost univerziteta u regionu, zatim gender akcionih planova u Tuzlanskom kantonu i BiH, te u Europskoj uniji, GEP UNTZ definirao je svoje aktivnosti i operativni plan, ali i vremenske okvire za provedbu planiranih aktivnosti.

Koncept i strategija GEP UNTZ zasniva se na sljedećim dokumentima:

1. Statut JU Univerzitet u Tuzli ³
2. Etički kodeks Univerziteta u Tuzli ⁴
3. Strategija razvoja Univerziteta u Tuzli 2021-2027.⁵
4. Akcioni plan za unaprijeđenje kvaliteta Univerziteta u Tuzli za akreditacioni period april 2021-april 2026.⁶
5. Gender akcioni plan za Tuzlanski kanton za period 2021-2024.⁷
6. Vodič Gender Equality in Academia and Research (GEAR tool) Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost (EIGE)⁸
7. Upute Horizon Europe programa vezano za GEP planove kao kvalifikacijski kriterij pri prijavama projekata⁹

Vremenski okvir provedbe GEP UNTZ odnosi se na period od četiri godine (januar 2022 - decembar 2025.).

2. ANALIZA STATISTIČKIH PODATAKA O UNIVERZITETU U TUZLI PREMA SPOLNOJ STRUKTURI

Analiza relevantnih statističkih podataka za Univerzitet u Tuzli izvršena je prema:

- Upisnoj strukturi u odnosu na spolnu pripadnost (po organizacionim jedinicima)
- Strukturi nastavno-naučnog osoblja u odnosu na spolnu pripadnost i akademsko zvanje
- Struktura administrativno-tehničkog osoblja u odnosu na spol

³ https://unitz.ba/wp-content/uploads/2021/01/STATUT_UNTZ_i_Aneks_djelatnosti_03_02_2017.pdf

⁴ https://unitz.ba/wp-content/uploads/2021/04/Eticki_kodeks_Univerziteta_u_Tuzli_12_04_2021.pdf

⁵ <https://unitz.ba/strategija-razvoja-univerziteta-u-tuzli-2021-27/strategija-razvoja-univerziteta-u-tuzli-za-period-2021-2027-godina/>

⁶ https://unitz.ba/wpcontent/uploads/2021/07/AKCIONI_PLAN_ZA_UNAPRIJEDJENJE_KVALITETA_UNIVERZITETA_U_TUZLI_ZA_AKREDITACIONI_PERIOD_2021_2026_16_07_2021.pdf

⁷ <http://www.vladatk.kim.ba/component/search/?searchword=gender%20akcioni%20plan&searchphrase=all&Itemid=886>

⁸ https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn_1.pdf

⁹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669#>

2.1. Struktura upisanih studenata i studentica u odnosu na spolnu pripadnost (po organizacionim jedinicama Univerziteta u Tuzli)

U akademskoj 2021/2022. godini na prvi ciklus Univerziteta u Tuzli je upisano ukupno 6455 osoba, od toga 2203 (34,18%) studenata i 4242 (65,82%) studentica, iz čega vidimo da je omjer osoba ženskog spola upisanih na Univerzitet veći u odnosu na osobe muškog spola.

Fakultet/Akademija	Broj upisanih studenata na početku akademske 2021/22. godine				
	Ukupno M		Ukupno Ž		Ukupno svih
	broj	%	broj	%	
Akademija dramskih umjetnosti	24	60,00%	16	40,00%	40
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet	23	8,24%	256	91,76%	279
Ekonomski fakultet	113	24,20%	354	75,80%	467
Fakultet elektrotehnike	481	60,96%	308	39,04%	789
Fakultet za tjelesni odgoj i sport	131	86,75%	20	13,25%	151
Farmaceutski fakultet	49	10,82%	404	89,18%	453
Filozofski fakultet	137	20,18%	542	79,82%	679
Mašinski fakultet	263	72,25%	101	27,75%	364
Medicinski fakultet	580	25,90%	1659	74,10%	2239
Pravni fakultet	70	31,82%	150	68,18%	220
Prirodno-matematički fakultet	50	27,62%	131	72,38%	181
Rudarsko-geološko-građevinski fakultet	198	56,90%	150	43,10%	348
Tehnološki fakultet	84	35,74%	151	64,26%	235
Ukupno UNTZ	2203	34,18%	4242	65,82%	6445

Analizom stanja upisanih na pojedinačne fakultete došlo se do zaključka da su: Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Ekonomski fakultet, Farmaceutski fakultet Filozofski fakultet, Medicinski fakultet, Pravni fakultet, Prirodno-matematički fakultet i Tehnološki fakultet – fakulteti u kojima dominiraju osobe ženskog spola, dok su Fakultet elektrotehnike, Mašinski fakultet, RGGF i Akademija dramskih umjetnosti imale većih broj upisanih osoba muškog spola. Za Fakultete društvenih i humanističkih nauka, ukupno se opredijelilo 498 (27,12%) studenata i 1338 (72,88%) studentica. Fakulteti prirodnih, tehničkih i biomedicinskih nauka broje 1705 (36,99%) studenata i 2904 (63,01%) studentica.

Fakultet/Akademija	Broj upisanih studenata na početku akademske 2021/22. godine					Procenat od ukupnog broja na UNTZ
	Ukupno M		Ukupno Ž		Ukupno svih	
	broj	%	broj	%		
Fakulteti društvenih i humanističkih nauka	498	27,12%	1338	72,88%	1836	28,49%
Fakulteti prirodnih, tehničkih, biomedicinskih nauka	1705	36,99%	2904	63,01%	4609	71,51%
Ukupno na Univerzitetu u Tuzli					6445	100%

Sve sprovedene analize, kako smo već naglasili, ukazuju na to da je u akademskoj 2021-2022. godini na Univerzitet u Tuzli upisano veći broj osoba ženskog spola.

2.2. Struktura nastavno-naučnog osoblja u odnosu na spolnu pripadnost i akademsko zvanje

Univerzitet u Tuzli u svom sastavu ima dvanaest fakulteta i jednu akademiju, a njegove organizacione jedinice su: Akademija dramskih umjetnosti, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Ekonomski fakultet, Fakultet elektrotehnike, Fakultet za tjelesni odgoj i sport, Farmaceutski fakultet, Filozofski fakultet, Mašinski fakultet, Medicinski fakultet, Pravni fakultet, Prirodno-matematički fakultet, Rudarsko-geološko-građevinski fakultet i Tehnološki fakultet, te Studentski centar. Na Univerzitetu u Tuzli zaposleno je ukupno 439 nastavnika/ca i saradnika/ca po osnovu ugovora o radu, a iz tabele koja slijedi moguće je vidjeti da je broj ukupnog broja zaposlenih osoba muškog spola (220), veći za jedan od ukupnog broja osoba ženskog spola (219).

R.Br.	Fakultet/ADU	Redovni profesor			Vanredni profesor			Docent			Viši asistent			Asistent			Ukupno		
		M	Ž	Ukupno	M	Ž	Ukupno	M	Ž	Ukupno	M	Ž	Ukupno	M	Ž	Ukupno	M	Ž	Ukupno
1	Akademija dramskih umjetnosti	2	2	4	1	3	4	3	0	3	0	2	2	0	0	0	6	7	13
2	Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet	3	8	11	1	8	9	1	1	2	0	4	4	0	0	0	5	21	26
3	Ekonomski fakultet	10	4	14	1	7	8	0	3	3	2	1	3	0	0	0	13	15	28
4	Fakultet elektrotehnike	9	1	10	9	7	16	2	2	4	0	1	1	2	4	6	22	15	37
5	Fakultet za tjelesni odgoj i sport	7	3	10	4	1	5	6	0	6	0	0	0	1	0	1	18	4	22
6	Farmaceutski fakultet	0	1	1	0	3	3	0	3	3	0	2	2	1	2	3	1	11	12
7	Filozofski fakultet	12	5	17	13	25	38	6	5	11	0	7	7	1	3	4	32	45	77
8	Mašinski fakultet	4	2	6	10	0	10	3	1	4	3	1	4	0	1	1	20	5	25
9	Medicinski fakultet	14	12	26	4	6	10	1	1	2	1	0	1	1	2	3	21	21	42
10	Pravni fakultet	2	0	2	6	3	9	0	2	2	0	1	1	1	0	1	9	6	15
11	Prirodno-matematički fakultet	4	7	11	15	22	37	6	5	11	1	9	10	0	2	2	26	45	71
12	Rudarsko-geološko-građevinski fakultet	12	5	17	14	1	15	1	1	2	1	0	1	0	0	0	28	7	35
13	Tehnološki fakultet	10	3	13	6	8	14	2	2	4	1	3	4	0	1	1	19	17	36
	Ukupno:	89	53	142	84	94	178	31	26	57	9	31	40	7	15	22	220	219	439

Upravni odbor UNTZ broji devet članova/ica od čega je pet članova muškog spola, dok su četiri člana ženskog spola. Ukupno ima trideset tri člana Senata, na čelu sa rektoricom, dok je broj muških članova 19, a broj članica je 14. Također, od tri prorektora/ice dvije su osobe muškog spola, a jedna osoba je ženskog spola.

2.3. Struktura administrativno-tehničkog osoblja u odnosu na spol

U okviru službi/ureda/centara Univerziteta u Tuzli zaposleno je ukupno 222 radnika koji obavljaju administrativno-tehničke poslove, od čega je 74 muškog spola i 148 ženskog spola. Evidentno je i da omjer žena u odnosu na muškarce u administrativno tehničkim službama Univerziteta u Tuzli ide u korist žena, što vidimo iz naredne tabele:

Služba/Ured/Centar	M	Ž	U
Sekretarijat	1	9	10
Služba za pravne, kadrovske i opšte poslove	5	39	44
Uredi prorektora	0	4	4
Služba za ekonomske poslove	2	15	17
Služba za tehničke poslove i održavanje	42	52	94
Fakulteti - laboranti/viši laboranti/saradnik za studentsku scenu	8	14	22
Studentski centar	9	11	20
Centar za osiguranje kvaliteta i internu evaluaciju	3	1	4
Centar za izdavačku djelatnost	1	1	2
Centar za sport	2	0	2
Univerzitetska biblioteka	1	2	3
Ukupno:	74	148	222

3. ANALIZA POSTOJEĆIH POLITIKA I STRATEŠKIH DOKUMENATA U CILJU IMPLEMENTACIJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Jedan od temeljnih indikatora za razvoj GEP-a jeste ozbiljan pristup prikupljanju podataka, istraživanja i analize. To podrazumijeva i analizu postojećih politika i strateških dokumenata koji u svom sadržaju, direktno ili indirektno, ukazuju na rodnu ravnopravnost.

3.1. Statut Univerziteta u Tuzli

Statut UNTZ u sadrži ciljeve koji su usklađeni i primjenjuju se sa ciljevima i principima sadržanim u pravnoj i drugoj regulativi na nivoima Bosne i Hercegovine, Federacije Bosne i Hercegovine i Tuzlanskog kantona, te onima utvrđenim u Strategiji razvoja visokog obrazovanja TK-a.

Statut ne poznaje spolnu zastupljenost, a indikativno je i odsustvo rodno osjetljivog jezika. Rodno osjetljiv jezik predstavlja težnju da jezik doprinese ostvarivanju ljudskih prava. Upotrebom rodno osjetljivog jezika, nesumnjivo se doprinosi ravnopravnosti muškaraca i žena. Pitanje normiranja jezika stručno je, ali i društveno i političko pitanje. Prema Deklaraciji o ljudskim pravima iz 1948. godine nije dozvoljen nijedan oblik diskriminacije u društvu, a jezik bi trebao signalizirati nastojanje društva da ukloni sve oblike diskriminacije (rasne, nacionalne, etničke, spolne, rodne, starosne, jezičke, seksualne i dr.).

S druge strane, pitanja zabrane diskriminacije na osnovu spola/roda, seksualne orijentacije, rodnog identiteta i spolnih karakteristika predviđena Etičkim kodeksom pitanje je kojim se bavi Etički komitet (Statut, član 114.) kao stalni organ Senata.

3.2. Etički kodeks Univerziteta u Tuzli

Univerzitet u Tuzli je u okviru svojih nadležnosti dužan poštovati moralna načela i načela profesionalne etike. S tim u vezi neka od temeljnih načela Etičkog kodeksa UNTZ zasnivaju se na temeljnim ljudskim pravima, te se tako u **članu 3** (*Načelo poštivanja ljudskih prava, integriteta i dostojanstva osobe*) ističu sljedeći navodi:

- 1) „Svatom članu univerzitetske zajednice Univerzitet treba osigurati uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda koja se ostvaruju unutar univerzitetske zajednice, te druga prava garantovana Ustavom, zakonima i ostalim važećim propisima Bosne i Hercegovine.“
- 2) „Svi članovi univerzitetske zajednice trebaju biti poštovani kao osobe, u skladu sa garantovanim pravima i slobodama, a koja proizilaze iz poštivanja njihovog života, integriteta i dostojanstva.“

Osim navedenoga, vrlo bitne stavke Etičkog kodeksa UNTZ su navedene u **članu 5** (*Načelo jednakosti i pravednosti*), gdje se jasno ističe da je obaveza i dužnost svih članova akademske zajednice „(...) ponašati se u skladu sa načelima jednakosti i pravenosti i to na način koji isključuje svaki oblik diskriminacije i/ili uznemiravanja“ (1). Osim toga, „Univerzitet je obavezan osigurati uslove za ostvarivanje načela jednakosti i pravednosti“ (2), te isto tako „svim članovima univerzitetske zajednice treba osigurati jednake uslove za ispunjavanje i ostvarivanje profesionalnih obaveza, iskazivanje intelektualnih sposobnosti i napredovanje“ (3).

Također, **član 13** (*Diskriminacija*) jasno precizira načela Etičkog kodeksa u kojima je „(...) nedopustivo svako različito postupanje uključujući svako isključivanje. ograničavanje ili davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja, članstva u sinikatu ili drugom udruženju, obrazovanju, društvenom položaju i **spolu, seksualnoj orijentaciji, rodnom identitetu, spolnim karakteristikama**, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrozi priznavanje, uživanje ili ostvarivanje, na ravnopravnoj osnovi, granatovanih prava i sloboda“ (1). I **član 14** (*Uznemiravanje*) vrlo decidno ističe da je „zabranjena svaka vrsta uznemiravanja između članova univerzitetske zajednice“ (1), te da se „uznemiravanjem smatra svako neprimjereno ponašanje prema drugoj osobi kojem je cilj ili koje stvarno znači povredu ličnog dostojanstva, koje ometa obavljanje radnih zadataka ili smanjuje kvalitetu života osobe na koje je neprimjereno ponašanje usmjereno“ (2). Stavka 4 člana 14 Etičkog kodeksa UNTZ posebno ističe da je „neprihvatljivo svako **spolno uznemiravanje**. Spolno uznemiravanje je specifičan oblik uznemiravanja koje je okarakterizirano izostankom pristanka ili odbijanjem druge strane, a uključuje ponavljano, a neželjeno, upućivanje verbalnih i fizičkih prijedloga spolne naravi jedne osobe drugoj osobi, fizičko napastovanje, ponavljano neželjeno iznošenje šala i opaski neprimjerenog i aludirajućeg sadržaja, uključujući referiranje na spol i spolnu orijentaciju,

izlaganje i prikazivanje spolno uvredljivog i uznemiravajućeg materijala, te zahtijevanje seksualnih usluga u zamjenu za određeno činjenje ili propuštanje tog činjenja s pozicije autoriteta“.

U cilju borbe za rodnu ravnopravnost osnovano je i Vijeće za rodnu ravnopravnost Univerziteta u Tuzli koje će u okviru četverogodišnjeg projekta, između ostalog, nastojati na Univerzitetu osigurati rodnu ravnopravnost i siguran ambijent za nastavnik/ice te studente/ice.

Analizom dokumenata UNTZ utvrđeno je da je Univerzitet poduzeo značajne korake u cilju prevencije i borbe protiv rodnih stereotipa, diskriminacije, seksualnog uznemiravanja i sl. Etički kodeks UNTZ izričit je po pitanju svega navedenog, te za cilj ima osnaživanje diskriminiranih, a sama viktimizacija je nedopustiva i osuđujuća.

3.3. Strategija razvoja Univerziteta u Tuzli

Strategija razvoja Univerziteta u Tuzli odnosi se na period 2021-2027. godine, te predstavlja krovni planski dokument Univerziteta čiji je cilj osigurati osnovu za plansko usmjeravanje razvoja Univerziteta. Usklađena sa strateškim prioritetima razvoja Tuzlanskog kantona i Federacije BiH u oblasti obrazovanja, nauke i istraživanja, planskim periodom i dokumentima Europske unije, zakonskim okvirom, postojećim resursima i aktuelnim trendovima u oblasti sistemskog pristupa razvoju obrazovanja i upravljanja visokoškolskim institucijama, Strategija time dobiva poseban značaj u daljnjem razvoju Univerziteta.

Strategija razvoja UNTZ, između ostalog, utemeljena je i na principu ravnopravnosti spolova, koja podrazumijeva ravnopravno učešće i zastupljenost interesa muškaraca i žena u procesima izrade strateških dokumenata i definisanja strateških ciljeva, prioriteta i mjera, radi osiguravanja uravnoteženih razvojnih efekata, uz stvaranje jednakih mogućnosti za sve. Tim za izradu Strategije razvoja UNTZ osigurao je ravnopravnu zastupljenost oba spola u svim procesima.

3.3.1. Akcioni plan za unaprijeđenje kvaliteta Univerziteta u Tuzli za akreditacioni period april 2021-april 2026.

GEP UNTZ predstavljat će jedan od strateških dokumenata kojim će se težiti unaprijeđenju kvaliteta Univerziteta u Tuzli, te će kao takav biti integriran u Akcioni plan za unaprijeđenje kvaliteta Univerziteta u Tuzli za akreditacioni period april 2021 – april 2026. Poboljšanjem stanja na polju ravnopravnosti spolova, kako među naučno-nastavnim i administrativnim osobljem, tako i među studentima/icama, doprinijet će se i općem boljitku na Univerzitetu u Tuzli. Prikupljanje i analiza informacija i podataka po pitanjima koje se tiču GEP-a UNTZ predstavlja prvi korak ka detektiranju eventualnih problema, ali i njihovom rješavanju.

3.4. Gender akcioni plan za Tuzlanski kanton za period 2021-2024.

Vlada Tuzlanskog kantona usvojila je 2021.godine Gender akcioni plan za Tuzlanski kanton za period od 2021. do 2024. godine kojim su obuhvatili niz strateških ciljeva, koji su proizašli iz analize trenutnog stanja u TK. Između ostalog, u tom dokumentu se navodi da struktura Gender akcionog plana TK za period 2021. – 2024. godina odražava trenutno stanje

ravnopravnosti spolova i institucionalizacije ravnopravnosti spolova i sadrži tri srednjeročna cilja te u okviru svakog cilja rezultate koji se planiraju postići i to:

- Srednjeročni cilj 1. Ministarstva i druga tijela vlade djeluju za ravnopravnost spolova
- Srednjeročni cilj 2. Unaprijeđeno je stanje ravnopravnosti spolova na području TK
- Srednjeročni cilj 3. Prati se stanje i saraduje sa drugim akterima na unapređenju stanja ravnopravnosti spolova.

Srednjeročni cilj 2, između ostalog navodi da „obrazovni sektor doprinosi ravnopravnosti spolova“, te da je „osigurana ravnopravna zastupljenost osoba muškog i ženskog spola u tijelima nad kojima Kanton vrši nadzor“ što podrazumijeva i Univerzitet u Tuzli. Izuzev navedenoga, u ciljevima i aktivnostima Gender akcionog plana Tuzlanskog kantona za period 2021-2024. godine, u okviru cilja 2, pod oznakom 2.1. *Obrazovni sektor doprinosi ravnopravnosti spolova*, navodi se i „usklađivanje Pravilnika o sticanju i korištenju akademskih titula, stručnih i naunih zvanja na visokoškolskim ustanovama na području TK“.

Kao rok za provođenje ove aktivnosti navodi se „kraj 2022. godine“, te se navodi da će se „akademske titule, stručna i naučna zvanja koje se navode na diplomama, dodacima diplomama i drugim javnim ispravama koje izdaje Univerzitet u Tuzli nakon završetka prvog, drugog i trećeg ciklusa studija, mogu dodjeljivati kako u muškom, tako i u ženskom rodu“. Rodnom senzitivizacijom obrazovanja doprinijet će se integriranju rodno osjetljive politike u cjelokupnu institucionalnu sferu, a samo promoviranje rodne ravnopravnosti predstavlja jedan od ključnih preduslova za ostvarivanje ljudskih prava i razvoja demokratije.

3.5. Zahtjevi, smjernice i načela Europske unije po pitanju rodne ravnopravnosti

Europska komisija koja zagovara institucionalnu promociju rodne ravnopravnosti predstavlja temeljnu odrednicu za izradu GEP UNTZ. Strategija rodne ravnopravnosti Europske komisije¹⁰ 2020-2025. ima za cilj promicanje ravnopravnosti žena i muškaraca. U ovom dokumentu se ističe da je „rodna ravnopravnost jedna od glavnih vrijednosti EU, temeljno pravo i jedno od glavnih načela europskog stupa socijalnih prava“. Strategijom za rodnu ravnopravnost „uokviruje se rad Europske komisije na rodnoj ravnopravnosti te se utvrđuju ciljevi politike i ključne mjere za razdoblje 2020–2025. Njome se nastoji ostvariti rodno ravnopravnu Europu, u kojoj rodno uvjetovano nasilje, spolna diskriminacija i strukturna neravnopravnost žena i muškaraca pripadaju prošlosti. Europu u kojoj su žene i muškarci, djevojčice i dječaci, u svoj svojoj raznolikosti, ravnopravni. U kojoj slobodno mogu kročiti putem koji su odabrali, imaju jednake mogućnosti za uspjeh i mogu ravnopravno sudjelovati u našem europskom društvu i voditi ga“. S tim u vezi, GEP UNTZ se zalaže za ključne standarde prevencije nasilja, uznemiravanja i diskriminacije na osnovu spola, sprovodi istraživanja i uspostavlja rodno odgovorne politike i mjere, te predviđa veću vidljivost i integraciju principa rodne ravnopravnosti na svim institucionalnim nivoima.

GEP UNTZ, također je usaglašen sa Globalnim ciljevima održivog razvoja (*Sustainable development goals*) do 2030.godine¹¹, te je od iznimne važnosti za njegovu izradu SDG 4 – Kvalitetno obrazovanje, SDG 5 – Rodna ravnopravnost, SDG 10 – Smanjenje nejednakosti,

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

¹¹ https://www.ba.undp.org/content/bosnia_and_herzegovina/bs/home/post-2015/sdg-overview.html

SDG 16 – Promovirati miroljubiva i uključiva društva za održivi razvoj, osigurati pristup pravdi za sve i izgraditi učinkovite, odgovorne i uključive institucije na svim razinama, te SDG 17 – Uvrstiti globalno partnerstvo za održivi razvoj, kao i njihovi podciljevi.

GEP UNTZ ispunjava zadate kriterije Horizonte Europe po pitanju rodne ravnopravnosti, a oni se tiču sljedećega:

- Posvećenost UNTZ javnoj promociji GEP UNTZ, koji će u vidu formalnog dokumenta usvojiti Senat UNTZ, te će isti biti objavljen na web stranici Univerziteta;
- Prikupljanje i objavljivanje statističkih podataka razvrstanih prema spolu;
- Definiranje indikatora i sredstava verifikacije u skladu s kojima će se vršiti ocjena uspješnosti provedenih aktivnosti;
- Provođenje edukacija za nastavno-naučno, vannastavno osoblje i studente/ice o pitanjima roda, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i rodnih predrasuda u visokoškolskom obrazovanju.

U savremenim društvima, visokoškolske institucije imaju obavezu da svojim obrazovnim sadržajima, metodama i znanjem koje proizvode, mijenjaju društveni kontekst, te da promoviraju demokratske vrijednosti, između ostalih i rodnu ravnopravnost, čemu će u svojim aktivnostima težiti i GEP UNTZ i Vijeće za rodnu ravnopravnost, što će s druge strane Univerzitetu u Tuzli omogućiti saradnju sa europskim institucijama, a shodno tome i unaprijediti kvalitetu visokog obrazovanja.

4. CILJEVI AKCIONOG PLANA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST UNIVERZITETA U TUZLI

Strateške orijentacije kada je u pitanju postizanje rodne ravnopravnosti na univerzitetu tiču se:

- I. institucijske kulture kada je u pitanju rodna ravnopravnost u procesima donošenja odluka
- II. rodne ravnopravnosti u istraživačkom radu i naučnom napredovanju u karijeri
- III. rodne ravnopravnosti u učenju i podučavanju kroz integriranje rodne perspektive u studijske programe, te kroz transfer znanja u široj zajednici
- IV. harmonizacije privatnog života i poslovnih obaveza kroz poboljšanje kvaliteta života i rada za sve.

Pri izradi GEP-a UNTZ, te kroz definiranje 8 ključnih ciljeva za Univerzitet u Tuzli u ovom polju, ispoštovane su smjernice Evropske Unije kada je u pitanju rodna ravnopravnost u visokom školstvu, nauci i tehnologije koje identificiraju 10 područja aktivnog rada i promjene u pravcu institucionalizacija rodne ravnopravnosti na univerzitetima:

- a. strukture koje podržavaju rad na rodnoj ravnopravnosti
- b. podizanje svijesti i razvoj kompetencija
- c. uključivanje svih zainteresiranih strana i aktera (stakeholders)
- d. organizacijska kultura i balans između privatnog i poslovnog života
- e. podrška pri upošljavanju, imenovanju i napredovanju u karijeri

- f. strukture vođstva, upravljanja i donošenja odluka
- g. prevencija i procesuiranje seksualnog i rodno-zasnovanog uznemiravanja, diskriminacije i nasilja
- h. integriranje roda u naučno-istraživačke i nastavne sadržaje
- i. analitičke mjere, ciljevi, pokazatelji, praćenje i evaluacija rezultata u polju rodne ravnopravnosti
- j. podsticaji promoviranji rodne jednakosti.

Na temelju prethodnog, osam ciljeva GEP UNTZ su:

- 1. Institucionalizacija i izgradnja kapaciteta za rodnu ravnopravnost kroz podizanje svijesti, kontinuirani monitoring, evaluaciju i sistemsko vrednovanje rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Tuzli**
- 2. Poboljšanje rodne ravnopravnosti i inkluzivnosti u procesu upravljanja, donošenja odluka i raznim nivoima menadžmenta na Univerzitetu u Tuzli kroz njihove mjere kontinuirane evaluacije ovih kriterija**
- 3. Uspostavljanje formalnih mehanizama za integriranje i poboljšanje rodne ravnopravnosti u istraživačke aktivnosti u svim naučnim oblastima na Univerzitetu u Tuzli**
- 4. Integracija rodne perspektive u nastavne planove i programe, te uvođenje podučavanja i treninga o rodnoj tematici na Univerzitetu u Tuzli**
- 5. Integriranje rodne perspektive u upisnu politiku i politiku upošljavanja na Univerzitetu u Tuzli putem osiguravanja ravnopravnije rodne zastupljenosti upisanih studenata i studentica, te uposlenog nastavnog i administrativnog osoblja tako što će se povećati procenti (muškaraca ili žena) tamo gdje su oni niski**
- 6. Osiguranje rodne ravnopravnosti u procesu razvoja karijere i napredovanja u karijeri kroz povećanje mogućnosti, prilika i potrebnih kapaciteta na Univerzitetu u Tuzli**
- 7. Uvođenje novih i usavršavanje postojećih pravnih i zakonskih mjera koje osiguravaju harmoniziran balans između poslovnog i privatnog života kod svih uposlenika i uposlenica Univerziteta u Tuzli**
- 8. Uspostavljanje efektivnih mehanizama i protokola za sankcioniranje i prevenciju seksualnog uznemiravanja, rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije, kao uvođenje rodno osjetljive komunikacije u svim aspektima profesionalnog univerzitetskog, nastavnog i naučnog rada na Univerzitetu u Tuzli**

5. AKCIONI PLAN ZA RODNU RAVNOPRAVNOST NA UNIVERZITETU U TUZLI U PERIODU 2022.-2025.

CILJ	AKTIVNOSTI	ODGOVORNA TIJELA KOJA REALIZIRAJU AKTIVNOST	POKAZATELJI	ISHODI I SREDSTVA VERIFIKACIJE/ MONITORINGA/ EVALUACIJE	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE AKTIVNOSTI PO GODINAMA/ KVARTALIMA
1. Institucionalizacija i izgradnja kapaciteta za rodnu ravnopravnost kroz podizanje svijesti, kontinuirani monitoring, evaluaciju i sistemsko vrednovanje rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Tuzli					
1.1.	Uspostavljanje procedura za monitoring i evaluaciju rodne ravnopravnosti na Univerzitetu i kontinuirano prikupljanje podataka koji su rasčlanjeni po spolu kako bi se identifikovali problemi u ovom polju	Organizacione i podorganizacione jedinice (dekani, prodekani, studentske službe, pomoćnici generalnog sekretara) Pravno-kadrovska služba Centar za osiguranje kvalitete Vijeće za rodnu ravnopravnost	Uvedena procedura redovnog prikupljanja kvantitativnih i kvalitativnih podataka razvrstanih po spolu u digitalnom obliku koji uključuju detaljne podatke o spolnoj/rodnoj strukturi nastavnog osoblja, administrativno-tehničkog osoblja i studenata/studentica	Pokazatelji rodne ravnopravnosti uvršteni u obrasce godišnjeg izvještavanja rukovodećeg osoblja Univerziteta i fakulteta/ADU Adaptirani obrasci urađeni od strane Centra za osiguranje kvaliteta u saradnji sa Vijećem za rodnu ravnopravnost	Priprema u prva tri kvartala 2022. Primjena u četvrtom kvartalu 2022. godine Dalja primjena u svakoj kalendarskoj godini

1.2.	Analiza podataka razvrstanih po spolu s ciljem identifikovanja najhitnijih područja koja zahtijevaju intervenciju	Vijeće za rodnu ravnopravnost Organizacione i podorganizacione jedinice Odbor za osiguranje kvalitete	<p>Uvedena procedura godišnjeg kvalitativnog izvještavanja čelnih osoba organizacionih jedinica Univerziteta o provođenju Akcionog plana rodne ravnopravnosti u okviru relevantnih izvještaja o provođenju Strategije Univerziteta</p> <p>Izrađen godišnji izvještaj i akcioni plan utemeljen na analizi podataka</p> <p>Uvedeno sistematsko praćenje provođenja akcionog plana rodne ravnopravnosti i akcionog plana UNTZ, te analiza stanja po završetku strateškog ciklusa</p>	<p>Kreiran izvještaj Akcionog plana rodne ravnopravnosti</p> <p>Izvještaj Akcionog plana rodne ravnopravnosti uvršten u Izvještaj o provođenju Strategije UNTZ</p> <p>Kreiran akcioni plan za tekuću godinu na osnovu analize podataka</p>	<p>Prvi kvartal 2023. godine</p> <p>Dalja primjena u svakoj kalendarskoj godini</p>
1.3.	Promovirati rodnu ravnopravnost kroz niz aktivnosti na Univerzitetu u Tuzli	Vijeće za rodnu ravnopravnost, Organizacione i podorganizacione jedinice Studentski parlament i studentska vijeća fakulteta	<p>Izrada kalendara aktivnosti promocije rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u Tuzli u skladu sa Akcionim planom i pokazateljima rodne ravnopravnosti</p> <p>Stvaranje pretpostavki za primjenjivanje rodno osjetljivog jezika i vizuelnih prikaza u univerzitetskim dokumentima</p>	Potpisani sporazumi o saradnji sa predstavnicima civilnog društva i drugim javnim i privatnim organizacijama s ciljem promocije i provođenja Plana rodne ravnopravnosti.	<p>Prvi kvartal 2022. godina je za kreiranje Kalendara aktivnosti Primjena kontinuirano u naredna tri kvartala 2022.</p> <p>Dalja primjena u svakoj kalendarskoj godini</p>

			<p>Uvođenje kontinuirane edukacije za rukovoditelje na različitim nivoima upravljanja vezano uz politike i provedbu Akcionog plana rodne ravnopravnosti</p> <p>Unapređenje javne komunikacije i organizacije promotivnih aktivnosti i kampanja unutar i izvan institucije s ciljem obilježavanja i promicanja rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi (web stranice, društvene mreže i sl.)</p> <p>Povezivanje s predstavnicima civilnog društva i drugim javnim i privatnim organizacijama s ciljem promocije i provođenja Plana rodne ravnopravnosti</p>	Održane javne tribine, okrugli stolovi, seminari, radionice o rodnoj ravnopravnosti	
<p>2. Poboljšanje rodne ravnopravnosti i inkluzivnosti u procesu upravljanja, donošenja odluka i raznim nivoima menadžmenta na Univerzitetu u Tuzli kroz njihove mjere kontinuirane evaluacije ovih kriterija</p>					
2.1.	Otkloniti rodno utemeljene stereotipe, predrasude te prakse koje potiču rodnu neravnopravnost	Rektor Dekani i prodekani Vijeće za rodnu ravnopravnost	Unapređivanje zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama i osiguranje formalnih i faktičkih mogućnosti za učešće u procedurama izbora.	Kreirana inicijativa Definisane preporuke Unaprijeđena rodna ravnopravnost na pozicijama donošenja odluka za najmanje 15%	Treći kvartal 2023.

			Promovisanje dobre prakse za žene i činjenje vidljivim uspješnog angažmana žena na Univerzitetu		
2.2.	Anketiranje zaposlenih i studenata kako bi se procijenilo njihovo znanje i iskustva o rodnoj (ne)ravnopravnosti u instituciji, organizacijske prakse koje promiču ravnopravnost spolova, seksistički stavovi i ponašanja i sl.	Vijeće za rodnu ravnopravnost Centar za osiguranje kvaliteta Odbor za osiguranje kvaliteta Etički komitet UNTZ	Procjena znanja, stavova, iskustva o rodnoj ravnopravnosti na UNTZ.	Kreirane ankete i proveden proces anketiranja Provedena kvantitativna i kvalitativna analiza podataka Definisane konkretne aktivnosti na osnovu rezultata anketiranja	Q2. 2022. Q4.2023. Q1 2023. Dalja primjena u svakoj kalendarskoj godini
2.3.	Anketa među zaposlenicima kako bi se procijenila njihova percepcija o potrebi i nivou prihvaćanja mjera za ravnopravnost spolova iz Akcionog plana rodne ravnopravnosti.	Vijeće za rodnu ravnopravnost Centar za osiguranje kvaliteta Odbor za osiguranje kvaliteta Rektorat	Evaluacija i monitoring implementacije Akcionog plana rodne ravnopravnosti	Rezultati evaluacije	Četvrti kvartal 2022. Dalja primjena u svakoj kalendarskoj godini
3. Uspostavljanje formalnih mehanizama za integriranje i poboljšanje rodne ravnopravnosti u istraživačke aktivnosti u svim naučnim oblastima na Univerzitetu u Tuzli					
3.1.	Kontinuirano praćenje i analiza po spolu razvrstanih podataka o istraživanjima i finansiranju istraživačkih projekata (i	Rektor i dekani Prorektor za NIR, Ured za NIR i prodekani za NIR	Ravnomjernija i ravnopravnija rodna zastupljenost u istraživačkim projektima i naučnim publikacijama	Godišnji izvještaji rektora, dekana, organizacionih	Jednom godišnje na kraju kalendarske godine

	prijavljeni i realizirani projekti), te o objavljenim radovima u indeksiranim časopisima i publikacijama	Prorektor za međunarodnu i međuuniverzitetsku saradnju, Ured za MES Vijeće za rodnu ravnopravnost		jedinica, ureda i vijeća	
3.2.	Kreiranje mjera podsticanja žena ili muškaraca pri prijavama istraživačkih projekata u oblastima gdje su podzastupljeni kroz posebne programe podrške za svaku od naučnih grana/oblasti	Rektor, Senat, dekani, i NNV-a fakulteta/akademija Prorektor za NIR, Ured za NIR i prodekani za NIR Vijeće za rodnu ravnopravnost	Unapređenje ravnopravne rodne zastupljenosti u svim naučnim oblastima	Plan i protokol mjera podsticanja za svaku akademsku godinu	Treći kvartal svake kalendarske godine (u septembru 2022.; 2023.; 2024. I 2025.)
3.3.	Izrada protokola i smjernica za uključivanje i vrednovanje rodne dimenzije u istraživačkim projektima nastavnog osoblja, te u studentskim radovima	Prorektor i prodekani za nastavu i studentska pitanja Prorektor za NIR, Ured za NIR i prodekani za NIR Vijeće za rodnu ravnopravnost	Unapređenje i vrednovanje rodne ravnopravnosti u istraživačkom radu	Protokoli i smjernice za integraciju i vrednovanje rodne dimenzije istraživačkog rada	Decembar 2022. kao rok za izradu smjernica; potom praćenje i godišnja evaluacija postignutih rezultata
3.4.	Osiguranje rodne ravnopravnosti u implementaciji međunarodne mobilnosti i pri korištenju ovih programa kroz razne podsticaje i podršku, popularizacijske i motivacijske aktivnosti	Dekani fakulteta/akademija, prorektor i prodekani za nastavu, te voditelji studijskih odsjeka Prorektor za međunarodnu i međuuniverzitetsku saradnju, Ured za MES	Unapređenje ravnopravne rodne zastupljenosti pri korištenju programa mobilnosti	Izveštaj o međunarodnoj mobilnosti po spolnoj strukturi	Godišnji izvještaji na kraju akademske godine (u junu 2022, 2023., 2024. I 2025.)

		Vijeće za rodnu ravnopravnost			
3.5.	Provođenje radionica i predavanja na studijima I, II i III ciklusa o važnosti rodne perspektive za naučni, ekonomski i društveni razvoj i inovacijsku kulturu	Dekani, prodekani, voditelji studijskih odsjeka Vijeće za rodnu ravnopravnost	Povećanje svijesti o rodnoj perspektivi u pogledu broja studenata kao i u pogledu studentskih radova koji integriraju rodnu perspektivu	Radionice na svakom studijskom programu o ovim temama (najmanje jednom u toku akademske godine na svakom studijskom programu)	Kontinuirano tokom svake akademske godine, tako da se zahvate svi studijski programi svih ciklusa
3.6.	Uvođenje posebnog programa popularizacije naučnog rada u zajednici utemeljenog na principu rodne ravnopravnosti (orijentiranog prema širem građanstvu, društvenim institucijama, organima vlasti, te budućim studentima i studenticama)	Ured za međunarodni i međuuniverzitetsku saradnju, Vijeće za rodnu ravnopravnost, u saradnji za ostalim institucijama i organizacijama u ovom polju	Povećanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti u nauci, tehnologiji i inovacijama	Uvođenje godišnjeg programa "Nauka je za sve" i godišnji plan aktivnosti (u sklopu Ljetnog univerziteta i godišnje dešavanje na svakoj od organizacionih jedinica)	Posebna komponenta u Ljetnom univerzitetu Univerziteta u Tuzli; program dešavanja za svaku akademsku godinu koji obuhvata sve organizacione jedinice
4. Integracija rodne perspektive u nastavne planove i programe, te uvođenje podučavanja i treninga o rodnoj tematici na Univerzitetu u Tuzli					
4.1.	Izrada smjernica i provođenje radionica za nastavno osoblje o rodnoj ravnopravnosti i inkluzivnosti u nastavnim	Prorektor/ica i prodekan/ice za nastavu i studentska pitanja, Ured za nastavu i studentska pitanja	Integriranje rodne dimenzije i principa rodne ravnopravnosti u nastavu kroz osposobljavanje nastavnog osoblja	Smjernice i plan rada za edukaciju nastavnog osoblja;	Smjernice i plan rada finalizirani u januaru 2023.; početak edukacije osoblja u martu 2023.

	planovima, izvođenju nastave i metodama podučavanja	Vijeće za rodnu ravnopravnost		Implementacija edukacije za svo nastavno osoblje	
4.2.	Izrada edukacijskih materijala o rodnoj ravnopravnosti i borbi protiv rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije, koji se generički mogu uključiti na sve obrazovne nivoe podučavanja i studijske programe	Prorektor/ica i prodekan/ice za nastavu i studentska pitanja, Ured za nastavu i studentska pitanja; Vijeće za rodnu ravnopravnost; nastavno osoblje sa stručnošću u ovom polju	Poboljšanje podučavanja zasnovanog na principima rodne ravnopravnosti i solidarnosti na svim studijskim ciklusima i programima kroz rodno inkluzivne metode i sadržaje	Edukacijski materijali generičke prirode, prilagodljivi za sve cikluse i programe	Finaliziranje edukacijskih materijala u januaru 2023.
4.3.	Uvođenje dodatnih/posebnih edukacijskih programa na temu rodne ravnopravnosti i borbe protiv rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije za nastavno i administrativno osoblje, kao i za studente, prema rezultatima kontinuiranih anketa o potrebama univerzitetske zajednice, a u saradnji sa stručnjacima i stručnjakinjama iz zajednice i drugim organizacijama	Vijeće za rodnu ravnopravnost; prorektori/ce i prodekani/ce za nastavu i studentska pitanja, NIR, odnosno međunarodnu saradnju; dekani/ce i voditelji/ce odsjeka	Povećanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti i načinima prevencije rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije u cjelokupnoj univerzitetskoj zajednici kroz kolaborativne programe	Razvijeni posebni edukacijski programi na specifične teme, , uz adekvatno i relevantno prepoznavanje i priznavanje ove vrste edukacije	Priprema programa u toku 2023., implementacija 2024. i 2025.

5. Integriranje rodne perspektive u upisnu politiku i politiku upošljavanja na Univerzitetu u Tuzli putem osiguravanja ravnopravnije rodne zastupljenosti upisanih studenata i studentica, te zaposlenog nastavnog i administrativnog osoblja tako što će se povećati procenti (muškaraca ili žena) tamo gdje su oni niski					
5.1.	Razviti sistem zapošljavanja nastavnog i nenastavnog osoblja i osjetljiv na rodnu ravnopravnost, sa novim sistemom mjera, uputa, pravila, nadziranja i evaluacije procesa zapošljavanja	Pravna i kadrovska služba Rektorata Vijeće za za rodnu ravnopravnost	Pravila vezano za rodnu raznolikost prilikom imenovanja članica/članova komisija koje rade izbor/imenovanje/upošljavanje Finalizirane upute o poštovanju rodne zastupljenosti u postupcima imenovanja i zapošljavanja, a I dopuna podzakonskih akata koji regulišu postupak imenovanja/upošljavanja/izbora Dopunjeni obrasci izvještaja komisije po provedenoj konkursnoj proceduri i napravljen plan evaluacije i kontinuiranog poboljšanja politike zapošljavanja	Definisane preporuke za uspostavljanje ravnopravne rodne zastupljenosti u univerzitetkim tijelima, novog zaposlenog nastavnog i nenastavnog osoblja Upute za nadziranje provođenja postupaka zapošljavanja uz analizu podataka koji rezultiraju inoviranim planovima aktivnosti za daljnje unapređenje postupaka Godišnje analize politike upošljavanja koje uključuju i rodnu komponentu	Četvrti kvartal 2023.
5.2.	Vršenje analize upisne statistike na studijskim programima Univerziteta u Tuzli koja uključuje spolnu	Ured za nastavi Prorektor/ica i prodekani/ce za nastavu i studentska pitanja	Poboljšana rodna ravnopravnost na studijskim programima Univerziteta u Tuzli	Rodna analiza upisne statistike sa prijedlogom mjera za	Svaki četvrti kvartal kalendarske godine (Q4, novembar ili decembar)

	pripadnost, u skladu sa čijim rezultatima se predlažu mjere za postizanje rodne ravnopravnosti na pojedinim studijskim programima	Centar za osiguranje kvaliteta Odbori za kvalitet pri organizacionim jedinicama Studentske službe Vijeće za rodnu ravnopravnost		dalje osiguranje rodne ravnopravnosti Plan mjera za poboljšanje rodne ravnopravnosti pri upisu studenata/ studentica	
5.3.	Promocija studijskih programa u kojima su podzastupljeni muškarci ili žene prema srednjoškolskoj populaciji na način da inicira veći upis studenata ili studentica	Prodekani/ce za nastavu i studentska pitanja Voditelji/ce studijskih odsjeka i nastavno osoblje Vijeće za rodnu ravnopravnost	Poboljšana rodna ravnopravnost na studijskim programima Univerziteta u Tuzli	Radionice i promocije usmjerne na srednjoškolsku populaciju osmišljenje tako da poboljšaju rodnu ravnopravnost na pojedinim studijskim programima	Svaki prvi kvartal kalendarske godine (Q1)
6. Osiguranje rodne ravnopravnosti u procesu razvoja karijere i napredovanja u karijeri kroz povećanje mogućnosti, prilika i potrebnih kapaciteta na Univerzitetu u Tuzli					
6.1.	Izrađivanje uputa o poštovanju rodne zastupljenosti u postupcima imenovanja i napredovanja, te povećanje ravnopravne rodne zastupljenosti u tijelima koja odlučuju po procesu imenovanja, odnosno	Pravna služba rektorata Generalni sekretar Dekani/ce, prorektorice/ce, Vijeće za rodnu ravnopravnost	Povećana rodna ravnopravnost i zastupljenost u postupcima i ishodima imenovanja i napredovanja u karijeri naučno-nastavnog i administrativnog osoblja	Upute i smjernice za povećanje rodne ravnopravnosti u procesu napredovanja u karijeri za uposlenike/ce Univerziteta u Tuzli	Rad na materijalu u toku 2022. Finalizacija dokumenata u periodu januar - mart 2023.

	napredovanja, kroz dopunu akata koji regulišu ove postupke				
6.2.	Analiza podataka oko napredovanja u karijeri po spolnoj strukturi, uz predlaganje mjera o uklanjanju rodne neravopravnosti	Pravna/kadrovska služba Vijeće za rodnu ravnopravnost	Kontinuirano praćenje i vrednovanje rodne ravnopravnosti pri profesionalnom i akademskom razvoju uposlenika/ca	Godišnji izvještaj Pravne/kadrovske službe o napredovanju u karijeri, uz analizu kvantitativnih podata od strane Vijeća za rodnu ravnopravnost	Krajem svake kalendarske godine (u decembru 2022., 2023., 2024. i 2025.)
6.3.	Promocija i podrška uspješnim i perspektivnim nastavnicima i naučnicima kroz posebne mjere (priznanja i podsticaje) u naučno-nastavnim područjima gdje postoji podzastupljenost muškaraca ili žena	Prorektor za NIR, Ured za NIR i prodekani za NIR Vijeće za rodnu ravnopravnost	Promocija i vrednovanje rodne ravnopravnosti u naučnom i nastavnom radu	Godišnja promocija, priznanja i/ili podsticaji odabranim uposlenicima	Četvrti kvartal svake kalendarske godine (u septembru 2022.; 2023.; 2024. i 2025.)
7. Uvođenje novih i usavršavanje postojećih pravnih i zakonskih mjera koje osiguravaju harmoniziran balans između poslovnog i privatnog života kod svih uposlenika i uposlenica Univerziteta u Tuzli					
7.1.	Analiza institucionalnih i zakonodavnih mogućnosti vezanih za osiguranje balansa između privatnog i poslovnog života i u vezi sa svim vrstama dopusta za njegu.	Vijeće za rodnu ravnopravnost Pravna i kadrovska služba UNTZ Sindikati?	Analiza različitih vrsta dopusta za njegu zaposlenih i studenata. Analiza mehanizme za različite vrste dopusta za njegu uzimajući u obzir pokazatelje uspjeha (npr. roditeljski dopust, skrb za	Izvršena analiza Definisane smjernice Implementacija smjernica	Četvrti kvartal 2023. Prvi kvartal 2024

			<p>starije osobe, skrb za partnersku bolest).</p> <p>Definisati jasne smjernice o radnom i komunikacijskom vremenu, zabranjivanju administrativnih e-mailova i sastanaka koji će biti zakazani nakon radnog vremena, vikendom ili u kratkom roku.</p> <p>Osigurati svom osoblju izborne opcije fleksibilnog radnog vremena i implementirati sisteme temeljene na ICT-u kako bi se poboljšala fleksibilnost.</p>		
7.2.	Provesti sustavno prikupljanje podataka razvrstanih po spolu i mehanizam evaluacije za ravnotežu između poslovnog i privatnog života.	Vijeće za rodnu ravnopravnost Centar za osiguranje kvaliteta Odbor za kvalitet	Izrađena anketa. Sprovedena anketa.	Izvršena analiza Definisane smjernice Implementacija smjernica	Četvrti kvartal 2023. Prvi kvartal 2024.
7.3.	Sprovođenje kontinuiranog programa podrške za nastavno, administrativno osoblje i studentsku populaciju vezanih za osiguranje balansa između privatnog i poslovnog života i u vezi sa svim vrstama dopusta za njegu.	Vijeće za rodnu ravnopravnost	Informisani zaposlenici i studenti u vezi sa svim vrstama dopusta za njegu. Organizovane diskusije u fokus grupama radi identificiranja i adresiranja potreba i pitanja vezanih uz ravnotežu između posla i života i zadovoljstva.	Aktivnosti implementirane u godišnji kalendar aktivnosti Vijeća za rodnu ravnopravnost	Prvi kvartal. 2024. Dalja primjena u svakoj kalendarskoj godini

			Organizovane radionice za razmjenu iskustava o ravnoteži poslovnog života.		
8. Uspostavljanje efektivnih mehanizama i protokola za sankcioniranje i prevenciju seksualnog uznemiravanja, rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije, kao uvođenje rodno osjetljive komunikacije u svim aspektima profesionalnog univerzitetskog, nastavnog i naučnog rada na Univerzitetu u Tuzli					
8.1.	Donošenje posebne politike "nulte tolerancije" prema svim oblicima rodno zasnovanog nasilja, diskriminacije i uznemiravanja na Univerzitetu u Tuzli	Senat, rektor/ica, prorektori/ce, Pravna služba, Vijeće za rodnu ravnopravnost	Razrađena višerazinska institucionalna politika Univerziteta u Tuzli kao mjesta sigurnosti za sve	Politika nulte tolerancije usvojena od strane Senata Univerziteta u Tuzli	Četvrti kvartal 2022. godine
8.2.	Uvođenje posebnog sveobuhvatnog protokola i smjernica za prevenciju i za postupanje u slučajevima rodno zasnovanog i seksualnog uznemiravanja i nasilja, u skladu sa državnim, federalnim i kantonalnim aktima u ovom polju	Rektorat Ministarstvo pravosuđa Tuzlanskog kantona Vijeće za rodnu ravnopravnost	Učinkovito procesuiranje i prevencija rodno zasnovanog i seksualnog nasilja i uznemiravanja	Usvojen Protokol i smjernice za prevenciju i postupanje u slučajevima rodno zasnovanog i seksualnog uznemiravanja i nasilja na Univerzitetu u Tuzli	Prvi kvartal 2023. godine.
8.3.	Sprovođenje kontinuiranog programa obuke za nastavno, administrativno osoblje i studentsku populaciju oko prevencije i procesuiranja	Dekani/ce, voditelji/ce studijskih odsjeka, Uredi i službe u rektoratu Univerziteta u Tuzli	Javno podizanje svijesti i jačanje kapaciteta pri prevenciji i procesuiranju svakog oblika kršenja ljudskih prava, u skladu	Program obuke za sve kategorije univerzitetske zajednice urađen i	Program obuke za trenutne uposlenike/uposlenice i studente/ice dovršen u toku 2023.

	rodno zasnovanog i seksualnog uznemiravanja i nasilja	Vijeće za rodnu ravnopravnost	sa misijom Univerziteta u Tuzli kao sigurnog mjesta za sve	regularno sproveden u praksi	godine; nakon toga za nove studente/ice i uposlenike/ce na početku svake akademske godine
8.4.	Uvođenje i promoviranje rodno osjetljivog jezika u svim segmentima rada (zvanja, diplome, službena i neslužbena korespondencija, nastavna praksa, naučno-istraživački rad, javni govor, i drugo)	Pravna službe, generalni sekretar Univerziteta u Tuzli, Vijeće za rodnu ravnopravnost	Podizanje svijesti o rodnoj ravnopravnosti i otjelovljenje iste u jeziku i komunikaciji	Izrada Smjernica za uvođenje rodno osjetljivog jezika i upotreba istog u cjelokupnoj komunikaciji i dokumentima Univerziteta u Tuzli	

SADRŽAJ

UVOD	2
1. METODOLOGIJA	3
2. ANALIZA STATISTIČKIH PODATAKA O UNIVERZITETU U TUZLI PREMA SPOLNOJ STRUKTURI	4
2.1. Struktura upisanih studenata i studentica u odnosu na spolnu pripadnost (po organizacionim jedinicama Univerziteta u Tuzli	4
2.2. Struktura nastavno-naučnog osoblja u odnosu na spolnu pripadnost i akademsko zvanje	5
2.3. Struktura administrativno-tehničkog osoblja u odnosu na spol	6
3. ANALIZA POSTOJEĆIH POLITIKA I STRATEŠKIH DOKUMENATA U CILJU IMPLEMENTACIJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI	6
3.1. Statut Univerziteta u Tuzli	6
3.2. Etički kodeks Univerziteta u Tuzli	7
3.3. Strategija razvoja Univerziteta u Tuzli	8
3.3.1. Akcioni plan za unaprijeđenje kvaliteta Univerziteta u Tuzli za akreditacioni period april 2021-april 2026.	8
3.4. Gender akcioni plan za Tuzlanski kanton za period 2021-2024.	8
3.5. Zahtjevi, smjernice i načela Europske unije po pitanju rodne ravnopravnosti	9
4. CILJEVI AKCIONOG PLANA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST UNIVERZITETA U TUZLI	10
5. AKCIONI PLAN ZA RODNU RAVNOPRAVNOST NA UNIVERZITETU U TUZLI U PERIODU 2022.-2025.	12