

**AKCIONI PLAN ZA RODNU  
RAVNOPRAVNOST UNIVERZITETA U  
SARAJEVU (GEP UNSA)**

**ZA PERIOD 2022-2023. GODINE**

**PRIJEDLOG**

**Decembar, 2021. godine**

## **Skraćenice**

**BiH** - Bosna i Hercegovina

**CIR** - Centar za istraživanje i razvoj

**FBiH** - Federacija Bosne i Hercegovine

**GAP BiH** - Gender akcioni plan Bosne i Hercegovine

**Gender mainstreaming** - Integrisanje principa rodne ravnopravnosti u politike, projekte i programe

**GEP UNSA** - Gender akcioni plan/ Akcioni plan za rodnu ravnopravnost Univerziteta u Sarajevu

**HR** - Odbor za koordinaciju i praćenje implementacije softvera ljudskih resursa

**KS** - Kanton Sarajevo

**OJ** - Organizacione jedinice

**NIR** - Služba za naučnoistraživački rad

**UNSA** - Univerzitet u Sarajevu

## Sadržaj

UVOD.....	4
METODOLOGIJA .....	5
ANALIZA RELEVANTNIH STATISTIČKIH PODATAKA PREMA SPOLU.....	6
1.1. Upisna struktura po spolu (po fakultetima).....	6
1.2. Struktura nastavno-naučnog osoblja po spolu i imenovanjima .....	13
1.3. Analiza dosadašnjih politika i strateških dokumenata u cilju promicanja rodne ravnopravnosti .....	16
1.3.1. Statut Univerziteta u Sarajevu .....	16
1.3.2. Etički kodeks UNSA.....	18
1.3.3. Strategija razvoja Univerziteta u Sarajevu .....	19
1.3.4. Strategija ljudskih resursa za istraživače Univerziteta u Sarajevu - HRS4R Strategija.....	19
1.4. Upotreba rodno senzitivnog jezika .....	20
1.5. Zahtjevi Horizon Europe programa po pitanju rodne ravnopravnosti.....	21
2. Ciljevi GAP-a UNSA.....	23
OPERATIVNI PLAN AKCIONOG PLANA UNIVERZITETA U SARAJEVU ZA OSTVARENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI (GAP UNSA) ZA PERIOD 2022-2023. GODINE .....	24

## UVOD

Rodna ravnopravnost predstavlja jedan od temeljnih principa ljudskih prava i osnovnih sloboda. Pojam ravnopravnosti spolova odnosi se primarno na položaj žena i muškaraca i u pravilu se promatra sa aspekta cjelokupnog društva i mogućnosti koje se ženama i muškarcima pružaju za obrazovanje, rad, napredovanje i ličnu afirmaciju. Uživljanje ljudskih prava i osnovnih sloboda i zaštita od diskriminacije pretpostavke su za postizanje ravnodne ravnopravnosti.

Pitanje rodne ravnopravnosti u oblasti visokog obrazovanja je posebno značajno ako se uzme u obzir da u slučaju da se ne adresira, isto može rezultirati rizikom da se talenti, različiti pogledi, iskustva i potrebe pojedinaca/pojedinki i društvenih grupa previde ili zapostave što zauzvrat ima za posljedicu da se kreiraju proizvodi, usluge i politike koje su manje optimalne jer ne koriste sav raspoloživi talenat, ciljaju samo i namijenjeni su dijelu društva.<sup>1</sup> Evropski istraživački prostor pokazuje nedovoljnu zastupljenost žena, posebno u oblasti STEM nauka kao i na vodećim pozicijama. Rodna ravnopravnost u istraživanju je esencijalna ne samo u smislu postizanja pravednosti, nego i u cilju adresiranja trenutnih i budućih deficita kada je u pitanju kompetentna radna snaga u EU.

Pozitivno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini, primarno Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH, garantuje jednakost spolova za sve građanke i građane u svim sferama društva, uključujući, ali ne ograničavajući se, na obrazovanje, ekonomiju, zapošljavanje i rad, socijalnu i zdravstvenu zaštitu, sport, kulturu, javni život i medije<sup>2</sup>. Pored toga, Zakonom je propisana i obaveza svih državnih tijela da poduzmu sve odgovarajuće i potrebne mjere u cilju provedbe odredaba propisanih ovim Zakonom, kao i Gender akcionim planom BiH, što pored svega navedenog uključuje i ravnopravnu zastupljenost oba spola na pozicijama donošenja odluka, ravnopravne mogućnosti napredovanja i usavršavanja i pružanja mogućnosti za usklađivanje privatnih i poslovnih obaveza.

Strategija rodne ravnopravnosti Evropske komisije 2020 - 2025. ima za cilj „postizanje rodno ravnopravne Evrope u kojoj su rodno uvjetovano nasilje, spolna diskriminacija i strukturna nejednakost između žena i muškaraca stvar prošlosti.“ U skladu sa principima Strategije Akcioni plan za rodnu ravnopravnost Univerziteta u Sarajevu (dalje: GEP UNSA) uključuje ključne međunarodne standarde u kontekstu institucionalizacije rodne ravnopravnosti<sup>3</sup>.

Evropska komisija je u 2012. godini definisala tri cilja koja je potrebno postići: rodna ravnopravnost u istraživačkim karijerama, rodna ravnopravnost u donošenju odluka i integracija dimenzije rodne ravnopravnosti u istraživanje i inovacije. Kada su u pitanju fondovi Evropske unije rodna ravnopravnost je zauzela važno mjesto tako da će za sve otvorene pozive od 2022. godine Akcioni plan rodne ravnopravnosti biti uvjet za finansiranje

---

<sup>1</sup><https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/why-change-must-be-structural>

<sup>2</sup> „Službeni glasnik BiH“, broj: 16/03, 102/09 i 32/10.

<sup>3</sup> <https://charter-equality.eu/the-charter/the-eu-and-gender-equality.html>

za sve javne institucije, institucije visokog obrazovanja i istraživačke organizacije iz EU zemalja članica kao i drugih država koje žele aplicirati u okviru Horizont Evropa.

Izrada GEP UNSA inicirana je od strane Rektorata Univerziteta u Sarajevu sa ciljem sistemske integracije rodne ravnopravnosti u rad Univerziteta sa posebnim osvrtom na neophodnost ispunjavanja kriterija za apliciranje na EU fondove kroz Horizont Evropa. Univerzitet u Sarajevu dobitnik je priznanja Evropske komisije „Izvršnost u istraživanju“ koje se dodjeljuje istraživačkim institucijama koje posvećuju posebnu pažnju unapređenju uslova rada istraživača/ica u skladu sa principima Evropske povelje za istraživače/ice i Kodeksa zapošljavanja istraživača/ica. Adresiranjem pitanja rodne ravnopravnosti doprinosi se realizaciji Strategije ljudskih resursa za istraživače/ice (HRS4R). GEP UNSA izrađen je u skladu sa evidentiranim potrebama u oblasti promocije rodne ravnopravnosti i usklađen je sa relevantnim dokumentima, koji su analizirani u nastavku teksta. Svi navedeni dokumenti sadrže relevantne reference u oblasti rodne ravnopravnosti i segmente kojima se nastoji prevenirati diskriminacija i uznemiravanje na osnovu spola, te promovirati ravnopravnost i jednake mogućnosti za nastavno osoblje u kontekstu kreiranja sredine izvrsnosti za istraživače i istraživačice.

## METODOLOGIJA

Uzimajući u obzir ranija iskustva i prakse integriranja principa rodne ravnopravnosti u radu Univerziteta, izrada GEP UNSA obuhvatila je konsultacije sa predstavnicima/cama UNSA, analizu relevantne literature i komparativnu analizu gender akcionih planova/planova za rodnu ravnopravnost univerziteta u regionu i Evropskoj Uniji.

Prilikom izrade GEP UNSA izvršena je konsultacija i analiza sljedećih dokumenata:

1. Etički kodeks Univerziteta u Sarajevu<sup>4</sup> i Odluka o izmjenama i dopunama Etičkog kodeksa UNSA<sup>5</sup>
2. Strategija ljudskih resursa za istraživače sa Akcionim planom (HRS4R)<sup>6</sup>
3. Strategija razvoja Univerziteta u Sarajevu 2019-2023. godine<sup>7</sup>
4. Smjernice za sprječavanje i zaštitu od rodno zasnovanog nasilja u kriznim situacijama za područje Kantona Sarajevo<sup>8</sup>
5. Horizon Europe Work Programme 2021-2022.<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> <https://www.unsa.ba/sites/default/files/dodatak/2021-02/EK12.pdf>

<sup>5</sup> [https://www.unsa.ba/sites/default/files/dodatak/2021-10/Odluka%20izmjenama%20i%20dopunama%20Etickog%20kodeksa\\_0.pdf](https://www.unsa.ba/sites/default/files/dodatak/2021-10/Odluka%20izmjenama%20i%20dopunama%20Etickog%20kodeksa_0.pdf)

<sup>6</sup> [https://www.unsa.ba/sites/default/files/inline-files/UNSA%20HRS4R%20Strategija%20i%20AP\\_BOS\\_0.pdf](https://www.unsa.ba/sites/default/files/inline-files/UNSA%20HRS4R%20Strategija%20i%20AP_BOS_0.pdf)

<sup>7</sup> [https://www.unsa.ba/sites/default/files/dodatak/2019-05/Strategija%20razvoja%20UNSA\\_30042019\\_lektorisano.pdf](https://www.unsa.ba/sites/default/files/dodatak/2019-05/Strategija%20razvoja%20UNSA_30042019_lektorisano.pdf)

<sup>8</sup> <https://mrsri.ks.gov.ba/sites/mrsri.ks.gov.ba/files/smjernice.pdf>

<sup>9</sup> [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-5-culture-creativity-and-inclusive-society\\_horizon-2021-2022\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-5-culture-creativity-and-inclusive-society_horizon-2021-2022_en.pdf)

Za potrebe izrade GEP UNSA prikupljeni su i analizirani relevantni statistički podaci o strukturi studenata/ica (struktura upisanih i svršenih studenata/ica), nastavno-naučnog osoblja i kadrova u tijelima Univerziteta i organizacionih jedinica.

GEP UNSA sastoji se od uvoda, metodologije, analize postojećeg stanja sa osvrtom sa statističke podatke i relevantne dokumente, te operativnog plana, u kojem su definisane aktivnosti, nosioci odgovornosti, kao i sredstva verifikacije za praćenje napretka i izvještavanje. Operativni plan, koji je sastavni dio GEP UNSA, sadrži definisane vremenske okvire za provedbu aktivnosti i procjenu iznosa sredstava koja su potrebna za provedbu Plana.

Vremenski okvir provedbe GEP UNSA odnosi se na dvogodišnji period (2022 - 2023. godine) i usklađen je sa periodom implementacije Strategije razvoja Univerziteta u Sarajevu 2019 - 2023. g. nakon čijeg isteka se predlaže izrada novog Akcionog plana UNSA, u skladu sa ciljevima nove Strategije.

## **1. ANALIZA RELEVANTNIH STATISTIČKIH PODATAKA PREMA SPOLU**

Analiza relevantnih statističkih podataka izvršena je prema sljedećoj strukturi:

- Upisna struktura po spolu (po organizacionim jedinicama)
- Struktura nastavno-naučnog osoblja po spolu i imenovanjima
- Primatelji/primateljice stipendija (nastavno-naučno osoblje i studentice/i)

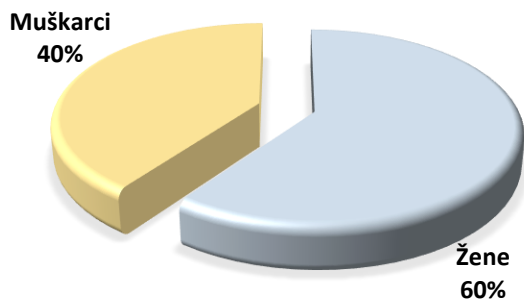
### **1.1. Upisna struktura po spolu (po organizacionim jedinicama)**

Prema podacima Federalnog zavoda za statistiku (Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021. godine) na nivou Federacije Bosne i Hercegovine, u toku školske 2020/2021. godine registrovano je 67 javnih fakulteta, 5 akademija, 3 vjerska fakulteta, 7 visokih škola i 10 privatnih univerziteta/fakulteta.

U sklopu Univerziteta u Sarajevu (Statut UNSA, Sarajevo, 2018. godine) registrovano je 22 (33%) fakulteta, 3 (50%) akademije, 2 (100%) teološka fakulteta i 5 naučnih instituta.

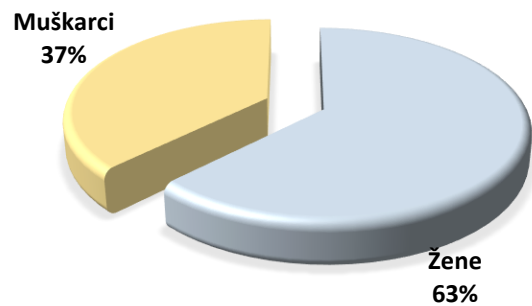
Ukoliko se posmatraju podaci o broju upisanih studenata/studentica, u školskoj 2020/2021. godini, u Federaciji BiH je upisano 58057 studenata/ica, od čega je 34818 (60%) osoba ženskog spola. Na UNSA je u istom period upisano 24787 studenata/ica ili 43% od ukupnog broja upisanih studenata/ica u FBiH, od čega je 15523 osoba ženskog spola tj. 63%.

**UPISANI STUDENTI/CE U AKADEMSKOJ  
2020/2021. GODINI U FEDERACIJI BIH  
PREMA SPOLU**



*Izvor: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021. godine*

**UPISANI STUDENTI/CE NA UNSA  
U AKADEMSKOJ 2020/2021.  
GODINI PREMA SPOLU**



*Izvor: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021. godine*

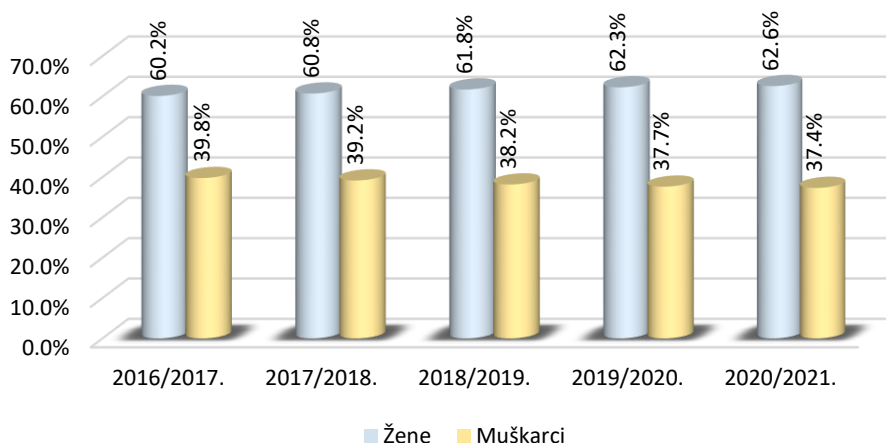
Upisani studenti/studentice po spolu po školskim godinama:

Akademska godina	Upisani studenti/ce na UNSA		
	Ukupno	Žene	Muškarci
2016/2017.	29748	17901	11847
2017/2018.	27037	16433	10604
2018/2019.	26233	16207	10026
2019/2020.	25266	15745	9521
2020/2021.	24787	15523	9264

Može se zaključiti da broj studenata/ica svake godine opada što odgovara i broju rođenih u Federaciji BiH, ali i sve više izraženim migracijama stanovništva.

Osobe ženskog spola češće se upisuju na ustanove visokog obrazovanja. U razdoblju od 5 godina, omjer upisanih osoba ženskog spola i osoba muškog spola je išao u korist osoba ženskog spola (razlika je oko 25%) i ne pokazuje značajne varijacije kroz posmatrani period.

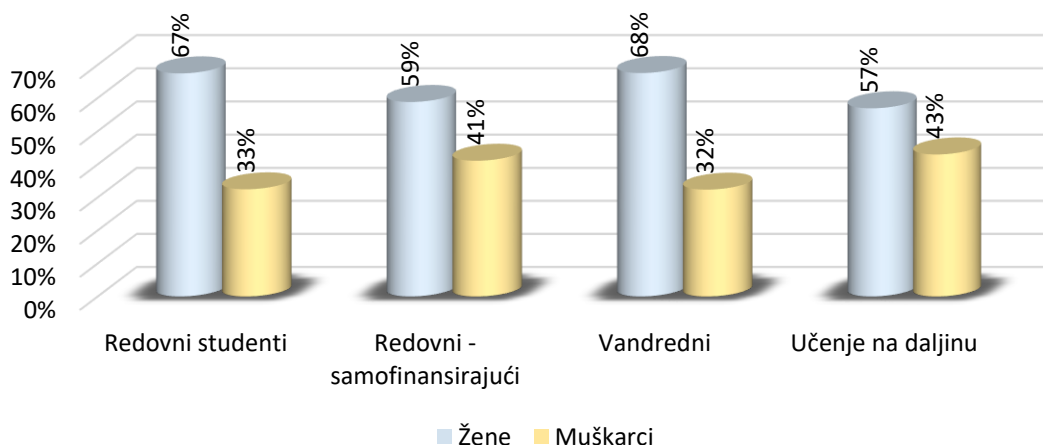
### UPISANI STUDENTI/CE NA UNSA PO AKADEMSKIM GODINAMA I SPOLU



Izvor: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021. godine

Ukoliko pogledamo podatke o načinu studiranja (redovni studenti/ce, redovni samofinansirajući studenti/ce, vanredni studenti/ce i studenti/studentice koji su uključeni u proces učenja na daljinu) na UNSA, vidimo da su osobe ženskog spola više zastupljene kao redovni, samofinansirajući i vanredni studenti/ce. Postotak studenata muškog spola veći je kod učenja na daljinu.

### UPISANI STUDENTI/CE PO NAČINU STUDIRANJA I SPOLU



Izvor: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021. godine

Na osnovu dostupnih podataka može se zaključiti da je najveći broj studenata/studentica u akademskoj 2020/2021. godini upisano na Ekonomski fakultet (13,3% od ukupnog broja upisanih studenata/ica na UNSA), a potom na Fakultet političkih nauka (9,7%) i Filozofski fakultet (9,0%). Ukoliko se posmatra spolna struktura, zaključujemo da je od ukupnog broja



osoba ženskog spola upisanih na UNSA, njih 13,96% upisano na Ekonomski fakultet, 11,66% na Filozofski fakultet i 9,3% na Fakultet političkih nauka.

UNSA	Upisani studenti/ce u akademskoj 2020/2021. godini		
	% upisanih studenata/ica na UNSA	% upisanih studenata/ica u odnosu na UNSA	% upisanih studenata u odnosu na UNSA
Arhitektonski fakultet	2,4%	2,81%	1,80%
Ekonomski fakultet	13,3%	13,96%	12,30%
Elektrotehnički fakultet	6,4%	4,44%	9,72%
Fakultet za kriminalistiku, kriminologiju i sigurnosne studije	3,4%	2,54%	4,76%
Fakultet političkih nauka	9,7%	9,31%	10,29%
Fakultet sporta i tjelesnog odgoja	1,2%	0,44%	2,54%
Fakultet za saobraćaj i komunikacije	3,1%	2,22%	4,44%
Fakultet zdravstvenih studija	4,1%	4,88%	2,88%
Farmaceutski fakultet	3,5%	4,96%	1,03%
Filozofski fakultet	9,0%	11,66%	4,60%
Građevinski fakultet	2,9%	2,19%	4,03%
Mašinski fakultet	4,9%	2,72%	8,57%
Medicinski fakultet	4,2%	4,64%	3,49%
Pedagoški fakultet	3,0%	4,45%	0,51%
Poljoprivredno-prehrambeni fakultet	2,7%	2,96%	2,19%
Pravni fakultet	7,3%	7,88%	6,23%
Prirodno-matematički fakultet	7,4%	7,93%	6,51%
Stomatološki fakultet sa klinikama	2,7%	3,08%	2,16%
Šumarski fakultet	1,4%	1,09%	1,93%
Veterinarski fakultet	1,6%	1,65%	1,50%
Fakultet za upravu	0,6%	0,54%	0,69%
Akademija likovnih umjetnosti	1,1%	1,22%	0,91%
Akademija scenskih umjetnosti	0,4%	0,34%	0,61%
Fakultet islamskih nauka	2,4%	1,01%	4,63%
Katolički bogoslovni fakultet	0,1%	0,03%	0,27%
Muzička akademija	1,2%	1,05%	1,40%

Osobe ženskog spola su više zastupljene među studentima/icama većine fakulteta i akademija UNSA, a najveća razlika je na Pedagoškom fakultetu gdje osobe ženskog spola čine 93,66% studenata. Osobe muškog spola su u većem procentu zastupljene na Katoličkom bogoslovnom fakultetu (86,21%), Fakultetu sporta i tjelesnog odgoja (77,38%), Fakultetu islamskih nauka

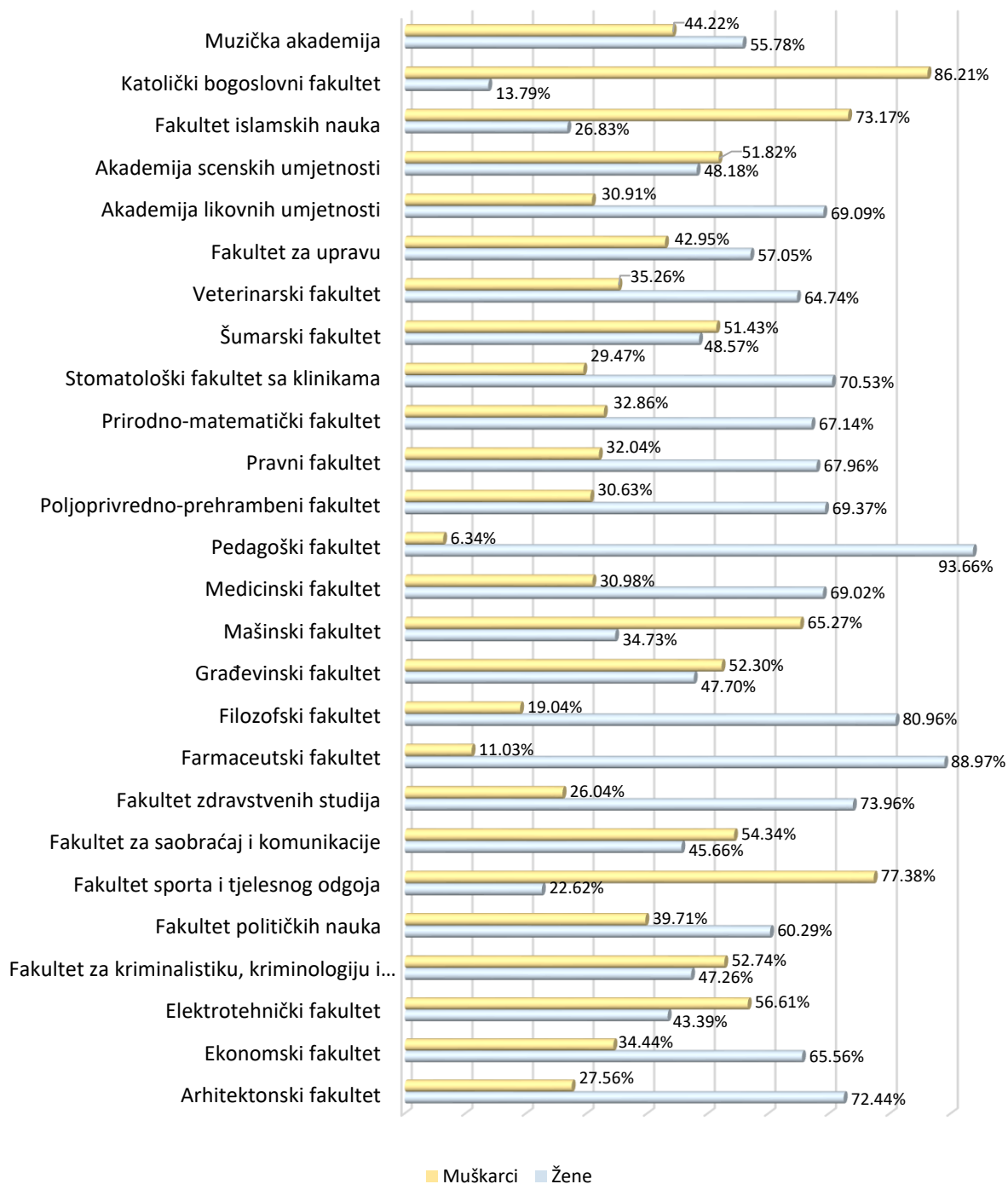
(73,1%) i tehničkim fakultetima. Prilično ujednačen postotak studenata muškog i ženskog spola je među studentima Šumarskog fakulteta i Akademije scenskih umjetnosti. Postotak studenata muškog spola na Mašinskom fakultetu je skoro četiri puta veći od postotka studentica.

UNSA	Upisani studenti/ce u 2020/2021. godini		
	Ukupno	Žene	Muškarci
Arhitektonski fakultet	606	439	167
Ekonomski fakultet	3322	2178	1144
Elektrotehnički fakultet	1597	693	904
Fakultet za kriminalistiku, kriminologiju i sigurnosne studije	840	397	443
Fakultet političkih nauka	2410	1453	957
Fakultet sporta i tjelesnog odgoja	305	69	236
Fakultet za saobraćaj i komunikacije	760	347	413
Fakultet zdravstvenih studija	1029	761	268
Farmaceutski fakultet	870	774	96
Filozofski fakultet	2248	1820	428
Građevinski fakultet	717	342	375
Mašinski fakultet	1221	424	797
Medicinski fakultet	1049	724	325
Pedagoški fakultet	741	694	47
Poljoprivredno-prehrambeni fakultet	666	462	204
Pravni fakultet	1810	1230	580
Prirodno-matematički fakultet	1844	1238	606
Stomatološki fakultet sa klinikama	682	481	201
Šumarski fakultet	350	170	180
Veterinarski fakultet	397	257	140
Fakultet za upravu	149	85	64
Akademija likovnih umjetnosti	275	190	85
Akademija scenskih umjetnosti	110	53	57
Fakultet islamskih nauka	589	158	431
Katolički bogoslovni fakultet	29	4	25
Muzička akademija	294	164	130

*Izvor: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021.*

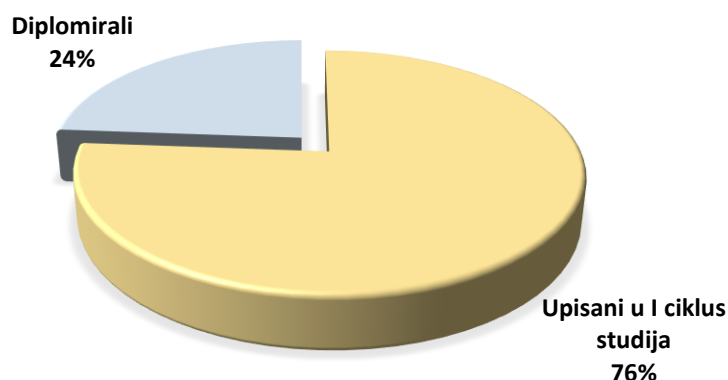
U 2020/2021. godini, na prvi ciklus studija Univerziteta u Sarajevu je upisano 56,13% studentica u odnosu na ukupan broj studenata, dok je u istoj godini diplomiralo 17,56% studenata. Među upisanim studentima/cama, 62% je osoba ženskog spola upisano na prvi ciklus bolonjskog studijskog programa, a među diplomiranim je 64% osoba ženskog spola.

## UPISANI STUDENTI/CE U AKADEMSKOJ 2020/2021. GODINI



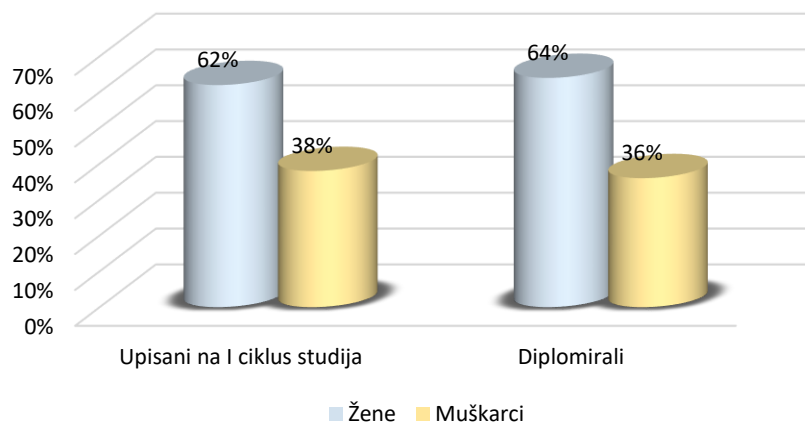
Izvor: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021. godine

**STUDENTI/CE UPISANI U PRVI CIKLUS STUDIJA I STUDENTI/CE  
DIPLOMIRALI U 2020/2021. GODINI**



*Izvor: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021. godine*

**STUDENTI/CE UPISANI NA I CIKLUS STUDIJA I  
DIPLOMIRANI STUDENTI/CE PO SPOLU**

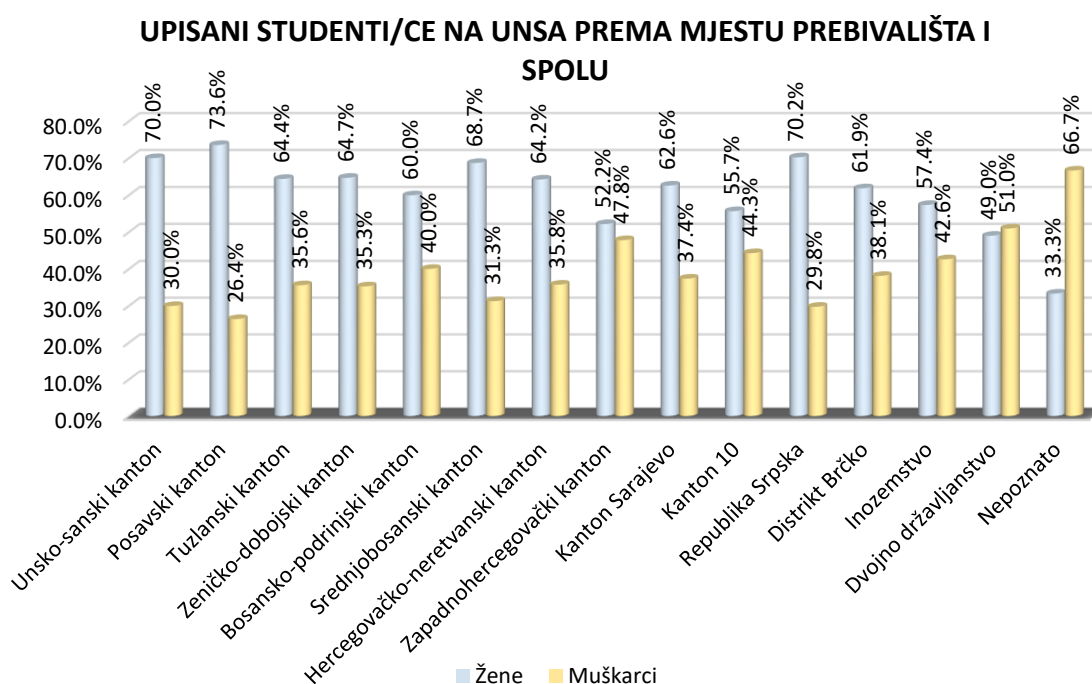


*Izvor: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021.*

Ukoliko posmatramo upisane studente/ice prema mjestu prebivališta, zaključujemo da je njih više od pola sa područja Kantona Sarajevo. Također, iz svakog kantona je upisano više osoba ženskog spola.

Studenti/ce upisani na UNSA prema mjestu prebivališta	
Unsko-sanski kanton	3,3%
Posavski kanton	0,2%
Tuzlanski kanton	3,8%
Zeničko-dobojski kanton	13,0%
Bosansko-podrinjski kanton	2,2%
Srednjobosanski kanton	7,6%

Hercegovačko-neretvanski kanton	3,0%
Zapadnohercegovački kanton	0,1%
Kanton Sarajevo	60,4%
Kanton 10	0,4%
Republika Srpska	2,3%
Distrikt Brčko	0,4%
Inozemstvo	2,8%
Dvojno državljanstvo	0,4%
Nepoznato	0,1%



Izvor: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021.

## 1.2. Struktura nastavno-naučnog osoblja po spolu i imenovanjima

Organizacija i djelatnost UNSA, kao javne visokoškolske ustanove u Kantonu Sarajevo, propisani su Okvirnim zakonom o visokom obrazovanju BiH, Zakonom o visokom obrazovanju Kantona Sarajevo i Statutom Univerziteta. Univerzitet u Sarajevu čini dvadeset i pet fakulteta i akademija i pet instituta, punopravnih članica Univerziteta, organiziranih unutar šest vijeća grupacija nauka i umjetnosti iz područja: društvenih nauka, humanističkih nauka, medicinskih nauka, prirodno-matematičkih i biotehničkih nauka, tehničkih nauka i umjetnosti.

Punopravne članice Univerziteta u Sarajevu su: Akademija likovnih umjetnosti, Akademija scenskih umjetnosti, Arhitektonski fakultet, Ekonomski fakultet, Elektrotehnički fakultet, Fakultet islamskih nauka, Fakultet za kriminalistiku, kriminologiju i sigurnosne studije, Fakultet političkih nauka, Fakultet sporta i tjelesnog odgoja, Fakultet za saobraćaj i komunikacije, Fakultet zdravstvenih studija, Farmaceutski fakultet, Filozofski fakultet, Građevinski fakultet, Katolički bogoslovni fakultet, Mašinski

fakultet, Medicinski fakultet, Muzička akademija, Pedagoški fakultet, Poljoprivredno-prehrambeni fakultet, Pravni fakultet, Prirodno-matematički fakultet, Stomatološki fakultet sa klinikama, Šumarski fakultet, Veterinarski fakultet, Institut za historiju, Orijentalni institut, Institut za jezik, Institut za genetičko inženjerstvo i biotehnologiju i Institut za istraživanje zločina protiv čovječnosti i međunarodnog prava. Pridružena članica Univerziteta u Sarajevu je Fakultet za upravu.

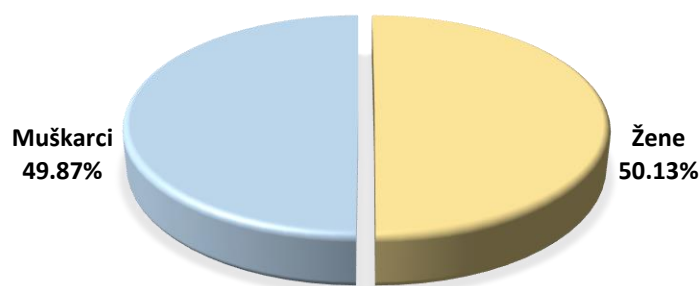
Podorganizacione jedinice Univerziteta u Sarajevu su: Univerzitetski tele-informatički centar, Centar za interdisciplinarnu studiju, Centar za ljudska prava, Centar za koordinaciju i podršku istraživačkom radu, Centar za izgradnju i održavanje Kampusa Univerziteta, Biblioteka Univerziteta u Sarajevu.

Nastavne baze su: Klinički centar Univerziteta u Sarajevu i Nacionalna i univerzitetska biblioteka BiH

Ustanove u neposrednoj vezi sa djelatnošću visokog obrazovanja Univerziteta u Sarajevu: Studentski centar Univerziteta, Gazi Husrev-begova biblioteka i Zemaljski muzej.

Na Univerzitetu u Sarajevu je sa 31. 12. 2020. godine bilo angažirano 2.640 uposlenih po osnovu ugovora o radu. Kada je u pitanju podrška nastavno-naučnom procesu, na Univerzitetu u Sarajevu je angažirano 1089 uposlenika/ca na poslovima u stručnim službama, administraciji i održavanju. U ovaj broj su uključeni i zdravstvene/i radnice/i svih profila na klinikama Stomatološkog fakulteta<sup>10</sup>. Na osnovu podataka Federalnog zavoda za statistiku, u Statističkom biltenu, Visoko obrazovanje 2020/2021. godine, navedeno je da je na Univerzitetu u Sarajevu u akademskoj 2020/2021. godini angažovano 1985 nastavnica/ka i saradnica/ka od čega je 995 (50,13%) osoba ženskog spola.

#### **ZAPOSLENI NASTAVNICI/CE I SARADNICI/CE NA UNSA PREMA SPOLU U 2020/2021. GODINI**



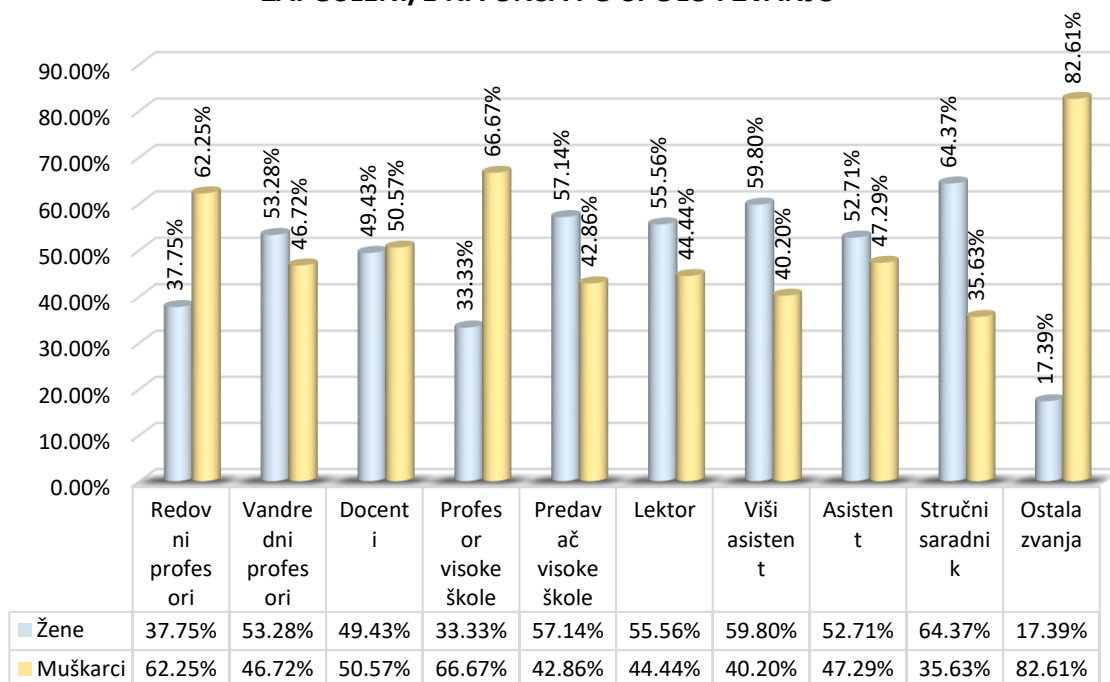
*Izvor: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021. godine*

Među redovnim profesoricama/ima, profesoricama/ima visoke škole i ostalim zvanjima je više osoba ženskog spola, dok je veći broj osoba ženskog spola u svim ostalim zvanjima.

---

<sup>10</sup>Izveštaj o radu Univerziteta u Sarajevu za 2020. godinum, ISSN 2490-3299 (online izdanje).

## ZAPOSLENI/E NA UNSA PO SPOLU I ZVANJU

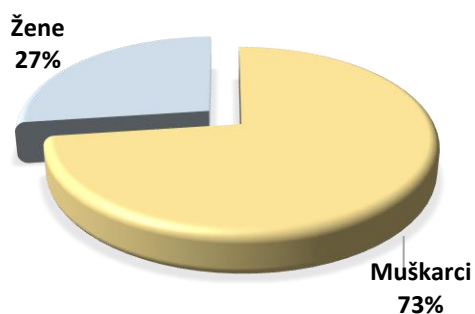


Izvor: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten, Visoko obrazovanje 2020/2021, Sarajevo 2021. godine

Žene su manje zastupljen spol na nivoima odlučivanja UNSA. Rektor Univerziteta u Sarajevu je osoba muškog spola, od šest prorektora/ica 66,7% je žena. Među dekanima/cama fakulteta i akademija u sklopu UNSA mnogo je veći broj osoba muškog spola (81%). Od 42 počasna doktora/ice nauka UNSA samo je jedna osoba ženskog spola (2,38%).

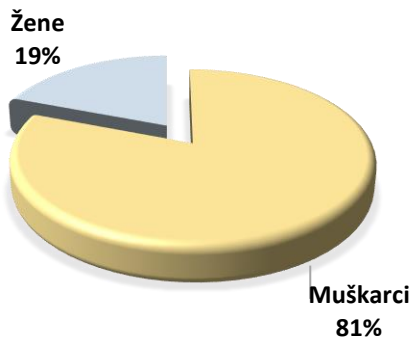
U Monografiji 70 godina Univerziteta u Sarajevu, Univerzitet u Sarajevu – pokretač razvoja bosanskohercegovačkog društva, izdatoj u Sarajevu 2019. godine, između ostalog je navedeno da je Univerzitet u Sarajevu od svog osnivanja do danas imao 19 rektora i svi su bili osobe muškog spola.

## ČLANOVI/CE SENATA PREMA SPOLU



Izvor: Web stranice UNSA

## DEKANI I DEKANESE FAKULTETA I AKADEMIJA UNSA



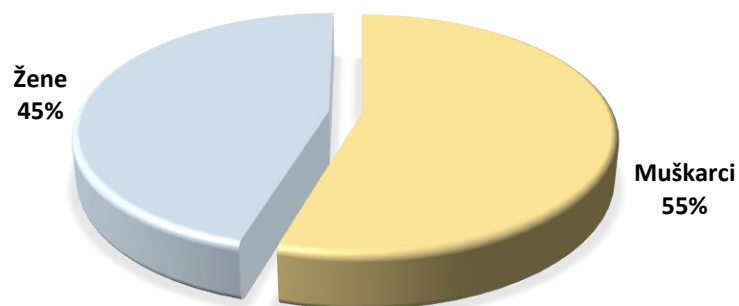
Izvor: Web stranice UNSA

Upravni odbor Univerziteta u Sarajevu broji jedanaest članova/ica, među kojima je 6 osoba muškog spola i 5 osoba ženskog spola.

Iako je evidentno povećanje broja žena na rukovodećim pozicijama tokom proteklih decenija, neophodno je dalje raditi na podršci unaprijeđenju prilika da žene postanu nositeljice najviših rukovodećih funkcija, što do sada nije bio slučaj.

Podaci za novi sastav UO će biti provjereni u sedmici od 13/12/2021.

## ČLANOVI /CE UPRAVNOG ODBORA ZA MANDATNI PERIOD OD 2017-2021. GODINE PREMA SPOLU



Izvor: Web stranice UNSA

### 1.2. Analiza postojećih politika i strateških dokumenata u cilju promicanja rodne ravnopravnosti

U nastavku su navedeni strateški dokumenti u kojima se direktno ili indirektno pravi osvrt na rodnu ravnopravnost.

#### 1.2.1. Statut Univerziteta u Sarajevu



Statutom Univerziteta u Sarajevu, u skladu sa propisima koji reguliraju djelatnost visokog obrazovanja i naučnoistraživačkog rada na području Kantona Sarajevo, preciznije se uređuju: djelatnost, organizacija, način rada, upravljanje, rukovođenje, status akademskog osoblja i drugih zaposlenika/ca, status studenata/ica, finansiranje rada te druga pitanja od značaja za obavljanje djelatnosti visokog obrazovanja i naučnoistraživačkog rada na Univerzitetu u Sarajevu.

Statut Univerziteta poznaje afirmativne mjere i to u segmentu koji se odnosi na prorektora i prorektorice i članove i članice upravnog odbora. Tako procedura izbora članica/ova podrazumijeva da će se imati u vidu nacionalna i spolna zastupljenost, te zastupljenost grupacija nauka/umjetnosti (član 53, stav 11).

Međutim, u odnosu na sve dokumente koji su obuhvaćeni analizom potrebno je obratiti pažnju na odsustvo rodno odgovornog jezika. Tako, na primjer Statut Univerziteta u Sarajevu i dalje ne koristi rodno odgovoran jezik, već samo navodi formulaciju: "Gramatička terminologija korištenja muškog ili ženskog roda za pojmove u ovom statutu uključuje oba roda" (član 2). S druge strane, da Zakon o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine navodi da "diskriminacija u jeziku postoji kada se koristi isključivo jedan gramatički rod kao generički pojam" (član 9, stav e).

U članu 11. Statuta se navodi:

„(1) Univerzitet je u obavljanju svoje djelatnosti usmjeren na jednakost u mogućnostima i tretmanu svih lica bez bilo kojeg oblika diskriminacije. Diskriminacijom će se smatrati 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 sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svake druge okolnosti koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje prava i sloboda na ravnopravnoj osnovi.

(2) Univerzitet osigurava jednak tretman svih organizacionih jedinica u vršenju utvrđenih ovlaštenja te jednakost u mogućnostima i tretmanu svom osoblju Univerziteta.

(3) U cilju poticanja pune socijalne integracije i učešća u životu zajednice osoba sa invaliditetom Univerzitet/organizacione jedinice, u skladu sa svojim mogućnostima, poduzima/ju mjere za pristup obrazovanju tim kategorijama osoba.“<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup>Web sajt UNSA, Statut UNSA, <https://www.unsa.ba/sites/default/files/dodatak/2018-11/Statut%20Univerziteta%20u%20Sarajevu.pdf>

Iako su pitanja zabrane diskriminacije na osnovu spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta i spolnih karakteristika obuhvaćena Statutom UNSA evidentan je nedostatak jasno definisanih mehanizama kojim se osigurava i postiže jednak pristup obrazovanju.

### 1.2.2. Etički kodeks UNSA

Univerzitet u Sarajevu ima nultu toleranciju za bilo koji oblik uznemiravanja i zlostavljanja, po bilo kojem osnovu, uključujući i spol, a u skladu sa **Etičkim kodeksom UNSA**. Senat UNSA je na sjednici održanoj 29.09.2021.g. donio Odluku o izmjenama i dopunama Etičkog kodeksa Univerziteta u Sarajevu, kojim su značajno prošireni članovi 12. i 13. Kodeksa koji se odnose na pitanja uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja, čime je iskazana spremnost UNSA da se suprotstavi i da sankcioniše bilo koji oblik nedozvoljenog ponašanja koji za cilj uznemiravanje na osnovu spola ili seksualno uznemiravanje.

Univerzitet u Sarajevu također ima nultu toleranciju na bilo koji oblik negativnih posljedica po osobe koje prijave uznemiravanje ili zlostavljanje i koje svjedoče u postupcima protiv osoba koje su počinile uznemiravanje ili zlostavljanje. Također, u Etičkom kodeksu je, u članu 3. navedeno: "Ako se neki od izraza korištenih u ovom kodeksu odnosi na fizičke osobe, sve izraze u muškom rodu treba tumačiti na način da obuhvataju i osobe ženskog spola i obrnuto (član/članica, nastavnik/nastavnica, student/studentica itd.)"

U članu 24. (Profesionalno napredovanje) Etičkog kodeksa UNSA se navodi:

"... Ako više kandidata u istom nivou zadovoljava postavljenje profesionalne ciljeve, prilikom provođenja politike zapošljavanja i napredovanja treba voditi računa da se na primjeren način potaknu interesi socijalne skupine koja je u datom području manje zastupljena. Svaki oblik neposredne ili posredne diskriminacije u postupku evaluacije uvjeta profesionalnog napredovanja te u samom postupku napredovanja smatra se nedopustivim. ..." <sup>12</sup>

Etički savjet Univerziteta u Sarajevu je stručno i savjetodavno tijelo Senata Univerziteta uspostavljeno radi jedinstvenog tumačenja Etičkog kodeksa, koordiniranja djelovanja etičkih odbora članica, te radi usmjeravanja djelovanja Univerziteta na unapređenju etičkih standarda.

Vlada Kantona Sarajevo je na sjednici održanoj 08.03.2021. godine, donijela Odluku o stupanju na snagu **Protokola o postupanju u slučaju seksualnog i spolno zasnovanog uznemiravanja**, kao oblika nasilja u organima uprave, javnim preduzećima, javnim ustanovama i pravnim licima čiji je osnivač Kanton Sarajevo<sup>13</sup>, a koji se samim tim odnosi i na UNSA. Protokol ima za cilj spriječiti i sankcionisati seksualno i spolno zasnovano uznemiravanje, uz predviđene

---

<sup>12</sup>Web sajt UNSA, Etički kodeks UNSA, <https://www.unsa.ba/sites/default/files/dodatak/2021-02/EK12.pdf>

<sup>13</sup>Web sajt UNSA:

[protokol\\_o\\_postupanju\\_u\\_slucaju\\_seksualnog\\_i\\_spolno\\_zasnovanog\\_uznemiravanja\\_kao\\_oblika\\_nasilja\\_u\\_organima\\_uprave\\_javnim\\_preduzecima\\_javnim\\_ustanovama\\_i\\_pravnim\\_licima\\_ciji\\_je\\_osnivač\\_kanton\\_sarajevo.pdf \(unsa.ba\)](#)

obaveze poslodavaca u kontekstu podizanja svijesti uposlenika/ca o oblicima i posljedicama uznemiravanja, uz propisanu obavezu provođenja interne procedure u slučaju uznemiravanja.

Veoma je značajno napomenuti da je Vijeće za rodnu ravnopravnost Univerziteta u Sarajevu osnovano u oktobru 2021. godine u cilju prevencije i borbe protiv rodnih stereotipa, rodno zasnovanog nasilja, diskriminacije i seksualnog uznemiravanja, te osiguranja integriteta kvaliteta u visokom obrazovanju. Vijeće će imati veoma značajnu ulogu u provedbi GEP UNSA.

Na osnovu analize dokumenata UNSA evidentno je da je Univerzitet poduzeo značajne napore kako bi se pitanje poštovanja rodne ravnopravnosti uključilo u ključne dokumente. Naročito su značajne izmjene i dopune Etičkog kodeksa, kojim je Univerzitet jasno poručio da je bilo koji oblik diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja nedozvoljen te da neće biti tolerisan. Kodeksom je također obrađeno i pitanje prijavljivanja i zabrane viktimizacije, što je veoma značajan korak u kontekstu osnaživanja uznemiravanih osoba da prijave sva neželjena ponašanja.

### **1.2.3. Strategija razvoja Univerziteta u Sarajevu**

U Strategiji razvoja Univerziteta u Sarajevu 2019 – 2023. godine i dijelu koji se odnosi na misiju navodi se da ovaj Univerzitet ima za cilj da koristi vlastiti renome, višedecenijsko iskustvo i tradiciju kako bi kreirao inspirativno, inkluzivno i atraktivno okruženje za učenje, poučavanje, istraživanje i umjetnički rad, što omogućava da studenti/ce, istraživači/ce i nastavnici/e i ostali akteri/ke kritički promišljaju i shvataju dinamiku globalnih i lokalnih društvenoekonomskih, tehničko-tehnoloških i političkih procesa te održiva i inovativna rješenja za unapređenje kvaliteta života za sve. Iako je u skladu sa navedenim Univerzitet u Sarajevu opredijeljen i posvećen unapređenju položaja za sve, neophodno je da se u skladu sa smjernicama i instrukcijama Evropske komisije posebna pažnja posveti rodnoj ravnopravnosti kako bi se svi talenti kojima Univerzitet raspolaže optimalno uključili u istraživanja i na ovaj način doprinijeli razvoju UNSA i društva u cjelini.

**Strategija razvoja Univerziteta u Sarajevu**, donesena je za period 2019-2023. godine, kao jedan od principa na kojima se temelji Strategija razvoja UNSA, navodi inkluzivan pristup, koji pored ostalih faktora uključuje i ravnopravnu zastupljenost spolova. Rodna ravnopravnost nije navedena i razrađena u ostalim dijelovima Strategije. Strategija razvoja UNSA za naredni period treba uključiti rodnu ravnopravnost kao integralni dio dokumenta.

### **1.2.4. Strategija ljudskih resursa za istraživače Univerziteta u Sarajevu - HRS4R Strategija**

Univerzitet u Sarajevu dobitnik je nagrade „Izvršnost u istraživanju“ koju dodjeljuje Evropska komisija za istraživačke institucije koje ulažu dodatne napore u cilju unapređenja položaja istraživača/ca u skladu sa *Evropskom poveljom za istraživače/ice* i *Kodeksom zapošljavanja*

*istraživača/ica*. Univerzitet u Sarajevu dobio je nagradu u januaru 2019. godine, te je nakon dvogodišnje implementacije Strategije ljudskih resursa za istraživače (HRS4R) i njenog Akcionog plana bio u obavezi da provede internu evaluaciju za prvu ocjenu (*Internal Review for Interim Assessment*) i Evropskoj komisiji podnese Izvještaj o dvogodišnjoj implementaciji Akcionog plana Strategije ljudskih resursa za istraživače[/*ice*] (HRS4R). Evaluatori su odobrili nastavak korištenja nagrade za naredni trogodišnji period i istakli da je evidentna posvećenost Univerziteta u Sarajevu HRS4R procesu. U nastavku implementacije revidiranog Akcionog plana HRS4R (2021 - 2023.), između ostalog, potrebno je posvetiti više pažnje implementaciji politike Otvorenog, transparentnog i na izvrsnosti zasnovanog zapošljavanja (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*).

Kroz Povelju za istraživače se uređuju prava i obaveze istraživača/ica, te istraživačkih institucija odnosno poslodavaca i finansijera istraživača/ica, dok se kroz Kodeks zapošljavanja istraživača uređuju procedure zapošljavanja u smislu transparentnosti i raznovrsnosti načina za ocjenu stručnosti i izvrsnosti istraživača/ica. Dokumenti funkcioniraju kroz 4 principa koji su raspoređeni u 4 kategorije: etički i profesionalni aspekti karijere, zapošljavanje, radni uslovi i socijalna sigurnost, te obuka ili profesionalni razvoj.

U skladu sa aktivnostima koje su usvojene Akcionim planom HRS4R Strategije, Služba za NIR je pripremila inicijativu za uvođenje nagrade „Izuzetna postignuća žena u nauci na Univerzitetu u Sarajevu“ koja je upućena i usvojena od strane Kolegija rektora. U skladu sa evropskim strateškim dokumentima učešće žena u istraživanju, kao i promoviranje spolne jednakosti, vitalno je u jačanju kompetitivnosti evropskog istraživanja. Veće uključivanje žena u istraživanje doprinosi ne samo povećanju broja istraživača u visokom obrazovanju i istraživačkim institucijama, nego i različitim perspektivama u istraživačkim programima, promovira se različitost, unapređuje donošenje odluka i doprinosi kreativnosti i inovacijama. Planirano je da navedena inicijativa bude upućena na razmatranje Savjetu za nauku i umjetnost Univerziteta u Sarajevu.

HRS4R Strategija kao i rezultati analize nedostataka predstavljaju značajne izvore koji se kontinuirano koriste u procesu izrade strateških dokumenata Univerziteta. Strategija obuhvata i kriterij ravnopravne rodne zastupljenosti, te predlaže aktivnosti u cilju promocije istraživačica.

### **1.3. Upotreba rodno senzitivnog jezika**

U novembru 2019. godine Vlada Kantona Sarajevo usvojila je **Gender akcioni plan Kantona Sarajevo za period od 2019. do 2021. godine kojim je planirano** „usklađivanje Pravilnika o sticanju i korištenju akademskih titula, stručnih i naučnih zvanja na visokoškolskim ustanovama na području Kantona Sarajevo“.

Kao rok za provođenje ove aktivnosti naveden je „kraj 2020. godine“, a kao pokazatelj napretka navodi se: „Akademske titule, stručna i naučna zvanja koje se navode na diplomama, dodacima diplomama i drugim javnim ispravama koje izdaje Univerzitet u Sarajevu nakon

završetka prvog, drugog i trećeg ciklusa studija, mogu se dodjeljivati kako u muškom, tako i u ženskom rodu.”

S druge strane, još početkom 2016. godine Sarajevski otvoreni centar je “Agenciji za ravnopravnost spolova uputio Zahtjev za ispitivanje povreda Zakona o ravnopravnosti spolova u BiH, a na temelju prakse Univerziteta u Sarajevu da se na diplomama koje izdaje po završetku prvog, drugog i trećeg ciklusa studija, ne koristi rodno osjetljiv jezik te se titule na diplomama pišu isključivo u muškom rodu”.

Pored toga, postoji i Preporuka za usklađivanje Pravilnika o sticanju i korištenju akademskih titula, naučnih i stručnih zvanja na visokoškolskim ustanovama na području Kantona Sarajevo, čiji je sastavni dio Spisak akademskih titula.

U Statutu UNSA, član 2. (Gramatička terminologija) stoji: “Gramatička terminologija korištenja muškog ili ženskog roda za pojmove u ovom statutu uključuje oba roda.”<sup>14</sup> Ista rečenica se koristi u većini službenih dokumenata UNSA. Na web stranici Univerziteta u Sarajevu, pored titule, imena i prezimena osoba ženskog spola, naziv funkcije je uvijek naveden u ženskom rodu. Ipak, neophodno je na web stranici UNSA izdvojiti Uputu o upotrebi rodno osjetljivog jezika, što će osigurati sistematsko korištenje rodno senzitivnog jezika u svim službenim, formalnim i neformalnim korespondencijama.

#### **1.4. EU zahtjevi/smjernice/principi po pitanju rodne ravnopravnosti**

GEP UNSA izrađen je u skladu sa standardima politike Evropske komisije, koja zagovara institucionalnu promociju rodne ravnopravnosti.

Strategija rodne ravnopravnosti Evropske komisije 2020 - 2025. ima za cilj „postizanje rodno ravnopravne Europe u kojoj su rodno uvjetovano nasilje, spolna diskriminacija i strukturna nejednakost između žena i muškaraca stvar prošlosti. Europa u kojoj su žene i muškarci, djevojke i dječaci, u svojoj svojoj različitosti, jednaki.” U skladu sa principima Strategije GEP UNSA je uključio ključne standarde prevencije bilo koje vrste nasilja ili uznemiravanja na osnovu spola, aktivnosti provođenja istraživanja i uspostavljanja rodno odgovornih politika i mjera, kao i financiranje aktivnosti za postizanje napretka u oblasti rodne ravnopravnosti<sup>15</sup>. U skladu sa standardima koji su uspostavljeni Strategijom, GEP UNSA je predviđena i integracija principa rodne ravnopravnosti u sve projekte, programe i aktivnosti UNSA.

Pored toga, GEP UNSA je usklađen sa Globalnim ciljevima razvoja:<sup>16</sup>

- SDG 4 – Kvalitetno obrazovanje
- SDG 5 – Rodna ravnopravnost
- SDG 10 – Smanjenje nejednakosti

---

<sup>14</sup> Web sajt UNSA, Statut UNSA, <https://www.unsa.ba/sites/default/files/dodatak/2018-11/Statut%20Univerziteta%20u%20Sarajevu.pdf>

<sup>15</sup> <https://charter-equality.eu/the-charter/the-eu-and-gender-equality.html>

<sup>16</sup> [https://www.ba.undp.org/content/bosnia\\_and\\_herzegovina/bs/home/post-2015/sdg-overview.html](https://www.ba.undp.org/content/bosnia_and_herzegovina/bs/home/post-2015/sdg-overview.html)

- SDG 16 – Mir, pravda i snažne institucije
- SDG 17 – Izgradnja partnerstva

U skladu sa zahtjevima i standardima Horizon Europe programa po pitanju rodne ravnopravnosti GEP UNSA ispunjava zadate kriterije, koji uključuju:

- Posvećenost UNSA javnoj promociji GEP UNSA, koji će u vidu formalnog dokumenta biti usvojen od strane Senata UNSA i objavljen na web stranici UNSA;
- Definisane potrebne finansijske sredstava za provedbu predviđenih aktivnosti GEP UNSA;
- Prikupljanje i objavljivanje statističkih podataka razvrstanih prema spolu;
- Definisane indikatore i sredstava verifikacije u skladu sa 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 rodni predrasuda u visokoškolskom obrazovanju.

## 2. Ciljevi GEP UNSA

Na osnovu izvršene analize i konsultacija, kao i ključnih standarda Evropske Unije, definisana su četiri ključna cilja GEP UNSA:

**Cilj 1: Unaprijeđena rodna ravnopravnost u svim oblastima rada UNSA** - u okviru kojeg su planirana provođenja istraživanja o uključenosti rodne ravnopravnosti u nastavne planove i programe na svim organizacionim jedinicama UNSA, prevencija diskriminacije na osnovu spola među istraživačkim/nastavno-naučnim osobljem UNSA, uvođenje preporuka za korištenje rodno senzitivnog jezika, te unaprjeđenje zastupljenosti oba spola na pozicijama donošenja odluka.

**Cilj 2: Nastavno-naučno i vannastavno osoblje UNSA ima osnažene kapacitete za promovisanje rodne ravnopravnosti u radu UNSA kroz kreiranje programa obuka i provođenje edukacija** - u okviru kojeg je planirano provođenje istraživanja o metodama uključivanja rodne ravnopravnosti u nastavne planove i programe i prevenciji i postupanju u slučajevima seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, a u skladu sa Protokolom o postupanju u slučaju seksualnog uznemiravanja i nasilja u organima uprave, javnim preduzećima, javnim ustanovama i pravnim licima, čiji je osnivač Kanton Sarajevo.

**Cilj 3: Integrisan princip rodne ravnopravnosti kroz rad sa studentima/cama UNSA** kroz analize upisne statistike i studentskih stipendija, te kreiranje specijalnih mjera u cilju otklanjanja neravnopravnosti.

**Cilj 4: Unaprijeđena rodna ravnopravnost u naučno-umjetničkom radu i produkciji UNSA**, što je cilj koji se planira postići promocijom rodnog balansa voditelja/voditeljica naučno-istraživačkih i umjetničkih projekata, podršku mladim naučnicama/ama i umjetnicama/ama u kontekstu usklađivanja profesionalnog i porodičnog života, te promociju žena kao rukovoditeljica na istraživačkim projektima.

Ciljevi, aktivnosti, pokazatelji i sredstva verifikacije provedenih aktivnosti predstavljeni su u Operativnom planu provedbe GEP UNSA. Operativnim planom su također definisana tijela odgovorna za provođenje mjere i vremenski okvir provedbe pojedinačnih aktivnosti. Operativni plan uključuje i izvore finansiranja pojedinačnih aktivnosti, što je svakako preduslov za uspješnu provedbu GEP UNSA. Plan će se provoditi u periodu od januara 2022. godine do decembra 2023. godine.

**OPERATIVNI PLAN AKCIONOG PLANA UNIVERZITETA U SARAJEVU ZA RODNU RAVNOPRAVNOSTI (GEP UNSA) ZA PERIOD  
2022-2023. GODINE**

<b>AKTIVNOST</b>	<b>VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)</b>	<b>SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU</b>	<b>POKAZATELJI</b>	<b>SREDSTVA VERIFIKACIJE</b>	<b>FINANSIJSKA SREDSTVA</b>	<b>IZVORI FINANSIRANJA</b>
<b>CILJ 1: UNAPRIJEĐENA RODNA RAVNOPRAVNOST U SVIM OBLASTIMA RADA UNSA</b>						
1.1. Provesti istraživanje o uključenosti rodne ravnopravnosti u nastavne planove i programe na OJ UNSA i definisati aktivnosti/prioritete za Strategiju UNSA 2023-2027.	Q4 2022.  Q4 2023.	Služba za nastavu i studentska pitanja UNSA, prodekani/prodekanice za NIR, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA, odbori za kvalitet OJ	Analizirani planovi i programi fakulteta UNSA  Definisane aktivnosti/prioritet i za integraciju rodne ravnopravnosti u nastavne planove i programe fakulteta UNSA  Aktivnosti uključene u	Analize planova i programa  Predloženi set aktivnosti/prioriteta  Strategija razvoja UNSA 2023-2027.	3.000 KM	Donatorska sredstva



AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
			Strategiju UNSA 2023-2027.			
1.2. Provesti internu analizu spolne strukture zaposlenika/ca UNSA koji su dobitnici/e stručnih stipendija i aplikanti/ce za stručna usavršavanja	Q2 2022.	Služba za međunarodnu saradnju, CIR, NIR, HR Služba	U analizu su uključeni svi/e zaposlenici/e UNSA koji/e su dobitnici/e stipendija i aplikanti/ce za stručna usavršavanja	Nalazi provedene analize	Nisu potreba dodatna sredstava	UNSA vlastita sredstva
1.3. U skladu sa Strategijom ljudskih resursa za istraživače (HRS4R), provesti istraživanje o diskriminaciji na osnovu spola među istraživačkim/nastavnim osobljem UNSA, i u skladu na nalazima definisati	Q1 2023.	NIR, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA	U istraživanje je uključeno nastavno osoblje UNSA koje je aktivno u oblasti naučnoistraživačkog rada  Definisane aktivnosti su uključene u	Rezultati istraživanja i definisane aktivnosti  Strategija UNSA 2023-2027.	4.500 KM	Donatorska sredstva

AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
aktivnosti Strategije UNSA 2023-2027.			Strategiju UNSA 2023-2027. g.			
1.4. Pokrenuti inicijativu za provođenje aktivnosti u cilju unaprjeđenja ravnopravne zastupljenost oba spola na pozicijama donošenja odluka na UNSA i OJ	Q3 2022.	Rektor UNSA, Kolegij rektora, HR Služba, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA	Kreirana inicijativa Definisane preporuke Unaprijeđena rodna ravnopravnost na pozicijama donošenja odluka za najmanje 15%	Inicijativa Preporuke Rješenja o imenovanjima za period 2022-2023.	Nisu potrebna dodatna sredstva	UNSA Vlastita sredstva
1.5. Kreirati bazu eksperata/ica, uposlenika/ca UNSA, za različite stručne oblasti u kontekstu rodne ravnopravnosti	Q3 2022.	HR Služba, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA i Resursni centar	Kreirana i dostupna baza eksperata/ica prema oblastima	Baza eksperata/ica	Nisu potrebna dodatna finansijska sredstva	Redovna budžetska sredstva/vlastiti prihodi Vijeće/projekat
1.6. Promovisati i uvoditi korištenje rodno senzitivnog jezika u svim segmentima rada UNSA (zvanja, diplome, službena, formalna i neformalna	2022 -2023.	Generalni sekretar UNSA, Vijeće za rodnu	Izrađene Smjernice za uvođenje rodno senzitivnog jezika	Smjernice za uvođenje rodno senzitivnog jezika	5.000 KM	Vijeće/projekat

AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
korespondencija, nastavna praksa, naučno-istraživački rad, i dr.)		ravnopravnost UNSA	Rodno senzitivnan jezik se koristi u svim zvanjima i korespondenciji	Dizajnirani promotivni materijali Službena, interna i eksterna korespondencija Korištenje zvanja uposlenika/ca UNSA u rodno senzitivnom obliku		
1.7. Raditi na unaprjeđenju saradnje UNSA sa međunarodnim i nevladinim organizacijama, koje se bave pitanjima rodne ravnopravnosti u	Q1 2022.- Q4 2023.	Rektor UNSA, Resor za međunarodnu saradnju, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA	Uspostavljena saradnja sa međunarodnim i nevladinim organizacijama koje se bave pitanjima rodne	Spisak organizacija sa kojima je uspostavljena saradnja Izveštaji o provedenim	Nisu potrebna dodatna sredstva	Vlastiti prihodi/donacije

AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
kontekstu provedbe SDG17 „partnerstvo za postizanje ciljeva“			ravnopravnosti kao potencijalnim partnerima	zajedničkim aktivnostima		
<b>UKUPNO ZA CILJ 1</b>					12.500 KM	
<b>CILJ 2: NASTAVNO I VANNASTAVNO OSOBLJE UNSA IMA OSNAŽENE KAPACITETE ZA PROMOVISANJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U RADU UNSA</b>						
2.1. Izraditi Program obuke u cilju unaprjeđenja rodno odgovornih praksi UNSA i u skladu sa Programom organizovati edukacije za nastavno i vannastavno osoblje UNSA	Q2 2022. - Q4 2022. Q1 2023. Q3 2023.	HR služba, NIR, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA u saradnji sa nadležnim službama	Izrađen program obuke o konceptu rodne ravnopravnosti, rodnim predrasudama, domaćim i međunarodnim obavezama u oblasti rodne ravnopravnosti i upotrebi rodno senzitivnog jezika	Program obuke dostavljen nadležnim službama i svim fakultetima  Spiskovi učesnika/ca provedenih edukacija  Izvještaji sa provedenih edukacija	13.000 KM	Donatorska sredstva

AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
			<p>Provedene 4 jednodnevne edukacije u koje je uključeno najmanje 30 predstavnika/ca nastavnog i vannastavnog osoblja UNSA</p>			
<p>2.2. Educirati nastavno osoblje UNSA o metodama uključivanja rodne ravnopravnosti u nastavne planove, programe i projektne prijedloge (po naučnim područjima)</p>	<p>Q3 2022. Q3 2023.</p>	<p>Resor za nastavu i studentska pitanja UNSA, prodekani za nastavu na OJ, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA</p>	<p>Selektirani edukatori/ce kojima je pružena podrška u pripremi edukativnih programa i edukacija</p> <p>Provedene 2 edukacije u koje je uključeno najmanje 10% nastavnog osoblja UNSA</p>	<p>Edukativni materijali</p> <p>Spiskovi učesnika/ca edukacija</p> <p>Izvještaji sa provedenih edukacija</p>	<p>5.000 KM</p>	<p>Donatorska sredstva</p>

AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
<p>2.3. Organizovati edukacije za nastavno i vannastavno osoblje i studente/ce UNSA o prevenciji i postupanju u slučajevima seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja, u skladu sa Protokolom o postupanju u slučaju seksualnog uznemiravanja i nasilja u organima uprave, javnim preduzećima, javnim ustanovama i pravnim licima, čiji je osnivač Kanton Sarajevo</p>	<p>Q2 2022. Q12023.</p>	<p>HR služba, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA</p>	<p>Definisani sadržaji i metode predavanja</p> <p>Selektirani edukatori/ce kojima je pružena podrška u pripremi edukacija</p> <p>Organizovane 2 edukacije za nastavno, vannastavno osoblje i studente/ice UNSA</p>	<p>Edukativni materijali</p> <p>Spiskovi učesnika/ca</p> <p>Izvještaji sa provedenih obuka</p>	<p>5.000 KM</p>	<p>Donatorska sredstva</p>
<p>2.4. Organizovati kampanje o temama koje se odnose na oblast rodne ravnopravnosti i</p>	<p>Q3 2022. Q3 2023.</p>	<p>Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA u saradnji</p>	<p>Pripremljeni prijedlozi sadržaja i termini kampanja</p>	<p>Nazivi, fokus i sadržaj provedenih kampanja</p>	<p>2.000 KM</p>	<p>Donatorska sredstva</p>

AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
prevencije seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u kontekstu rada UNSA		sa nadležnim službama	Provedene kampanje o temama rodne ravnopravnosti i prevencije seksualnog i rodno zasnovanog uznemiravanja u kontekstu akademskog rada	Doseg provedenih kampanja		
<b>UKUPNO ZA CILJ 2</b>					25.000 KM	
<b>CILJ 3: INTEGRISAN PRINCIP RODNE RAVNOPRAVNOSTI KROZ RAD SA STUDENTIMA/CAMA UNSA</b>						
3.1. Provesti rodnu analizu upisne statistike na fakultetima UNSA i u skladu sa rezultatima inicirati mjere za postizanje višeg stepena rodne ravnopravnosti	Q1 2023.	Resor za nastavu, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA, Službe OJ, Odbori za kvalitet OJ	Analizom je obuhvaćena upisna statistika na svim fakultetima UNSA	Rezultati provedene analize	Nisu potrebna dodatna sredstva	UNSA vlastita sredstva

AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
3.2. Izvršiti rodnu analizu primatelja/primateljica studentskih stipendija, te u skladu sa rezultatima analize inicirati mjere za postizanje višeg stepena rodne ravnopravnosti	Q1 2023.	Resor za nastavu, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA, Službe OJ	Analizom su obuhvaćeni primatelji/primateljice studentskih stipendija na svim fakultetima UNSA	Rezultati provedene analize	Nisu potrebna dodatna sredstva	UNSA vlastita sredstva
<b>UKUPNO ZA CILJ 3</b>					Nisu potrebna dodatna finansijska sredstva	
<b>CILJ 4: UNAPRIJEĐENA RODNA RAVNOPRAVNOST U NAUČNO-UMJETNIČKOM RADU I PRODUKCIJI UNSA</b>						
4.1. Provesti analizu rodnog balansa voditelja/voditeljica projekata u nauci i umjetnosti, prilikom objavljivanja radova u	Q3 2022.	Služba za međunarodnu saradnju i projekte, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA,	Analiziran rodni omjer autora/ica radova u visoko indeksiranim časopisima i mapirane oblasti u kojima je evidentna	Rezultati provedene analize	6.000 KM	Donatorska sredstva



AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
visoko indeksiranim časopisima		Sveučilišna knjižnica/ Univerzitetaska biblioteka	podzastupljenost objava članaka jednog od spolova			
4.2. Izraditi protokol/smjernice za uključivanje rodne dimenzije u istraživanja	Q4 2022.	Prorektor za naučnoistraživački rad, CIR, NIR, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA	Izrađen protokol/smjernice sa definisanim koracima provedbe u praksi	Izrađen protokol/smjernice	Nisu potrebna dodatna sredstva	Redovna budžetska sredstva/vlastiti prihodi UNSA
4.3. Kreiranje preporuka za osiguranje uvažavanje rodne ravnopravnosti prilikom imenovanja članica/članova evaluacijskih tijela za istraživačke projekte u nauci i umjetnosti	2022-2023.	Resor za NIR, Resor za umjetnost, umjetničko-istraživački rad, kulturu i sport, CIR, NIR, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA	Osigurana ravnopravnosti prilikom imenovanja članica/članova evaluacijskih tijela za istraživačke projekte u nauci i umjetnosti u skladu sa Zakonom o	Kreirane preporuke Izveštaji o sastavu evaluacijskih tijela/zapisnici	Nisu potrebna dodatna sredstva	Redovna budžetska sredstva/vlastiti prihodi UNSA

AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
			ravnopravnosti spolova u BiH			
4.4. Provesti istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca u istraživačkim projektima, u nauci i umjetnosti, uključujući i rukovodeće pozicije	Q2 2023.	Resor za NIR, Resor za umjetnost, umjetničko-istraživački rad, kulturu i sport, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA, vijeća za doktorske studije	Provedeno istraživanje o zastupljenosti žena i muškaraca u istraživačkim projektima u nauci i umjetnosti i analizirana rodna zastupljenost na rukovodećim pozicijama  Objavljeni rezultati	Rezultati istraživanja	3.000 KM	Donatorska sredstva
4.5. Raditi na povećanju broja studentskih radova, naučnih publikacija i umjetničkih radova koji integriraju rodnu perspektivu, kroz	2022-2023.	CIR, NIR, Prorektor za umjetnost, umjetničko-istraživački rad, kulturu i sport,	Kontinuirano promovisanje rodne perspektive u temama magistarskih, doktorskih,	Objavljeni radovi, naučne publikacije i umjetnički radovi	Nisu potrebna dodatna sredstva	Redovna budžetska sredstva/vlastiti prihodi UNSA

AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
definiranje statusa rodno osjetljivih istraživanja u nauci i umjetnosti		Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA, Centri za doktorske studije	istraživačkih i umjetničkih radova u različitim oblastima	Izveštaji o promociji i distribuciji radova i publikacija		
4.6. Zagovarati podršku mladim naučnicama i umjetnicama tokom trudnoće i/ili prve godine majčinstva i uključiti faktore porodiljnog i roditeljskog dopusta u evaluacijske postupke istraživačkog rada kako bi se spriječile posljedice pojave 'zida majčinstva'	2022.	Rektorat UNSA, CIR, NIR, Vijeće za rodnu ravnopravnost UNSA	Kroz zagovaračke aktivnosti na UNSA, donesene mjere kojima je osigurana podrška mladim naučnicama i umjetnicama tokom trudnoće i/ili prve godine majčinstva u okviru evaluacijskih postupaka istraživačkog rada	Službeni izvještaji, zapisnici o donesenim mjerama	Nisu potrebna dodatna sredstva	UNSA vlastita sredstva
<b>UKUPNO ZA CILJ 4</b>					9.000 KM	

AKTIVNOST	VREMENSKI OKVIR REALIZACIJE/ KVARTALI (Q)	SLUŽBA/TIJELO ODGOVORNO ZA PROVEDBU	POKAZATELJI	SREDSTVA VERIFIKACIJE	FINANSIJSKA SREDSTVA	IZVORI FINANSIRANJA
UKUPNO ZA GEP UNSA					46.500 KM	