

JOURNEY OF THE FACULTY OF AGRICULTURE TOWARDS GENDER EQUALITY

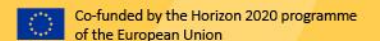
Mila Grahovac
mila.grahovac@polj.edu.rs

www.cochangeproject.eu

DAFM summer school „Strengthening Agriculture in Danube Region: from Nature-Based solutions to Gender Equality”, Novi Sad, June 2023



CO-create **CHANGE** in Research Funding and Performing



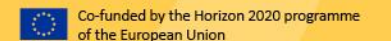


Social sciences – not my area of expertise



Associate professor of phytopathology

CO-create **CHANGE** in Research Funding and Performing



01

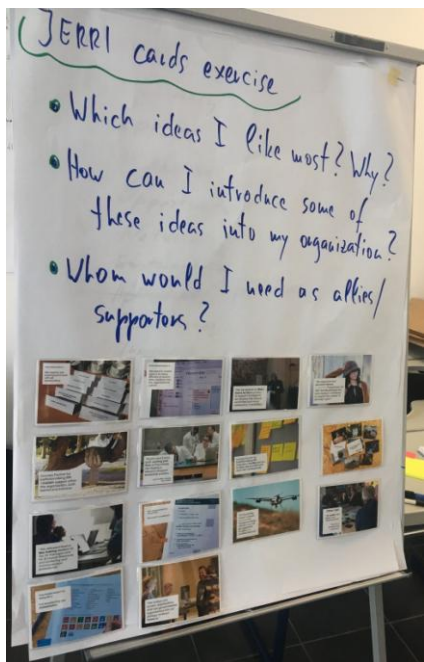
First RRI steps

GE – part of much broader philosophy

RRI – Responsible Research and Innovation

Recognition of RRI significance by faculty top management.

- › RRI philosophy introduced to our colleague by participation in a workshop „Social lab” - presented experience to vice dean - RRI was implemented in strategy for future faculty development.
- › Become/stay eligible to apply for HORIZON projects.



Obaveštavamo zaposlene Poljoprivrednog fakulteta da je izraden Plan o **postizanju** ravnopravnosti polova na fakultetu uz prethodnu saglasnost Sindikalne organizacije i Studentskog parlamenta fakulteta, a koji je odobrio Svet na sednici 28.10.2021. godine. Plan je dostupan na sajtu fakulteta na srpskom i engleskom jeziku (<http://polj.uns.ac.rs/sr/node/3385>). Navedeno omogućava da sve buduće HE prijave, kao i one koje su u toku, u sekciji HORIZON EUROPE, PART A - ADMINISTRATIVE FORMS obeleže YES kao u nastavku email-a.

DOES THE ORGANISATION HAVE A GENDER EQUALITY PLAN (GEP) COVERING THE ELEMENTS LISTED BELOW? *Please note that having a gender equality plan is an eligibility criterion for Public bodies, Higher education establishments and Research organisations from Member States and Associated Countries. Be aware that if the proposal is selected, having a Gender Equality Plan will be necessary before the grant agreement signature (applicable on calls with deadlines in 2022 and beyond)*

YES

These are the minimum process-related requirements (building blocks) for a GEP (Gender Equality Plan):

- *Publication: formal document published on the institution's website and signed by the top management*

What happened?

April 2018 – RRI team was formed

RRI elements covered:

Science education
Ethics
Governance
Gender equality
Public engagement
Open access
Generation issue



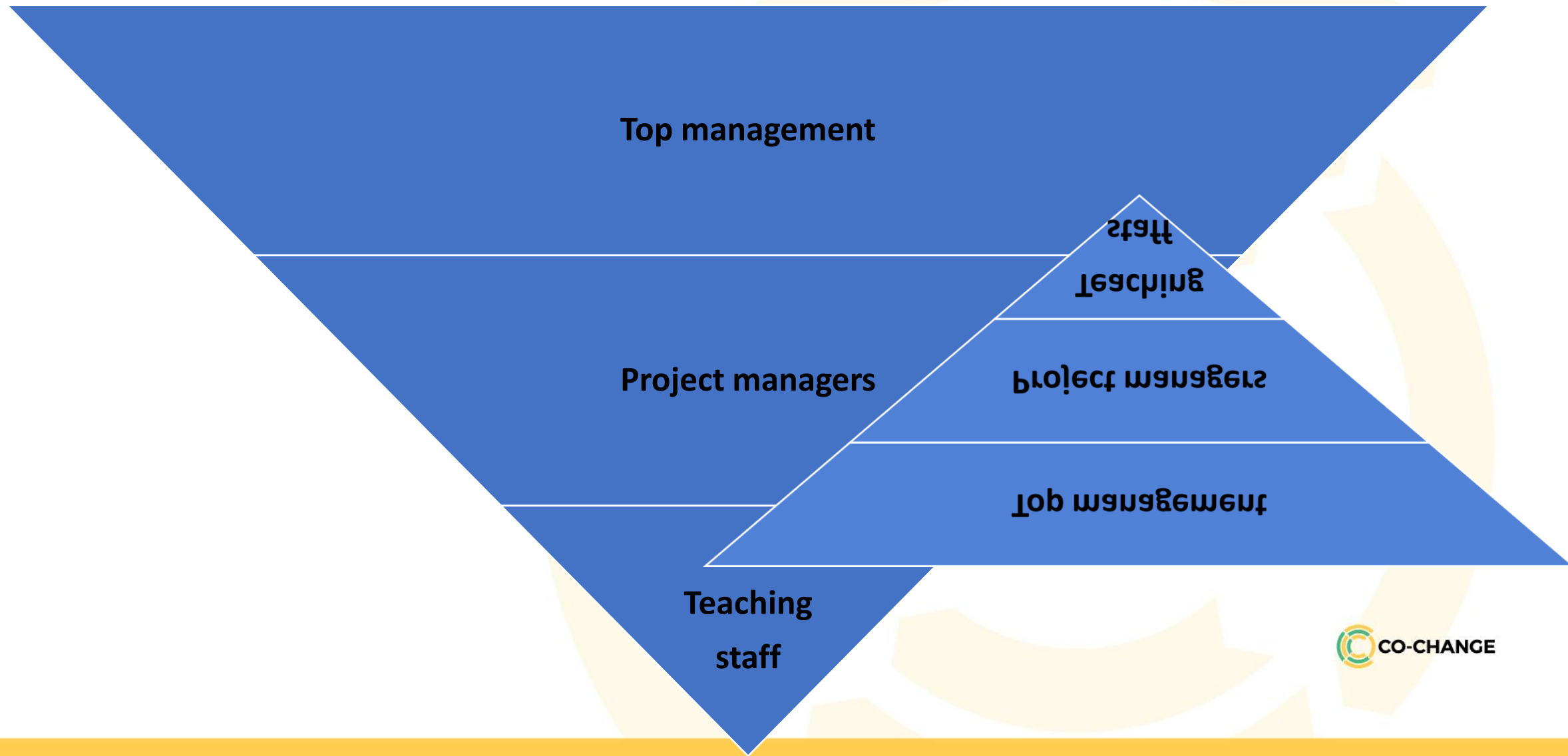
Manager of the group – vice dean for science and international cooperation
professor Branko Ćipina

Activities of RRI team:

Each member was given a task:

- › Analyze the current state of one RRI element.

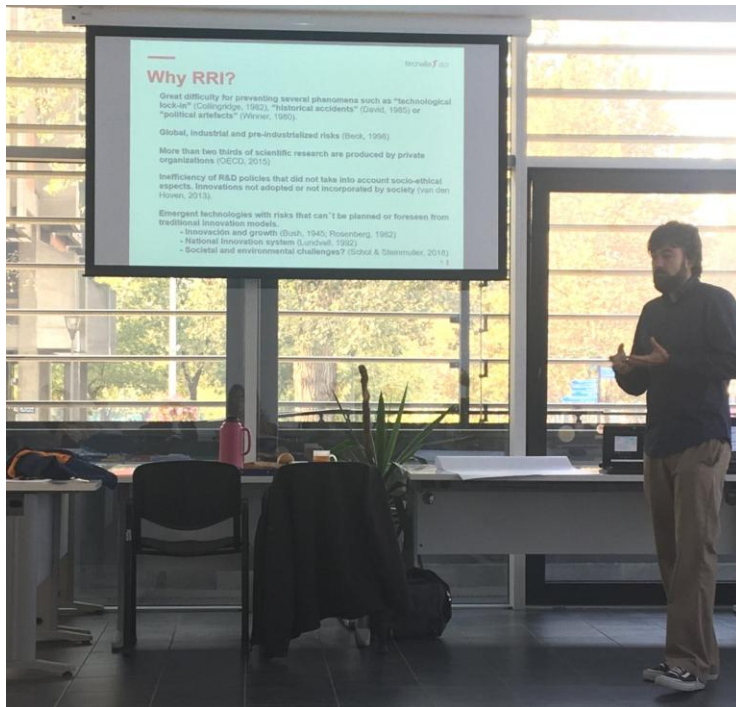
Top down approach



Soon after...

Few of us left - group of enthusiasts - wanted to improve weak points - still supported by top management (no initiative).

Attended Social labs (Prague, Novi Sad) – inspiration, practical examples of RRI implementation, connection with experts.



Lucky to be part of the project proposal...



RRizing lab



MEET THE RRizing lab

RRizing lab at
PFNS



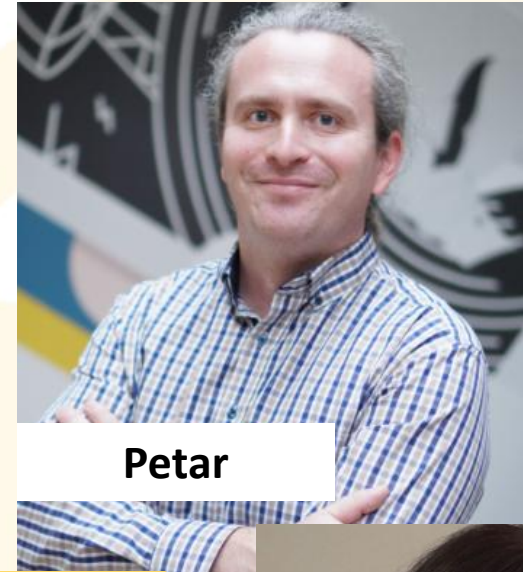
RRizing lab
Third party



Branislava



Mila



Petar

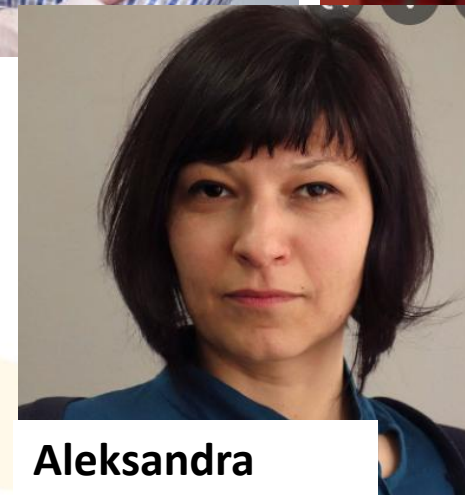


Milica



Dejan

- Gender equality
- Open access
- Science education
- Ethics
- Public engagement



Aleksandra



GE EVALUATION

1) ANALYSES (FIGURES) 2) UNFORMAL DISCUSSIONS 3) SURVEY

1.

- High glass ceiling index (GCI)
- Low rate of women in top management

2.

- Lack of ambition for higher management positions among female staff members
- Stronger support needed for juggling work and family life
- Hidden pay gap

3.

- 95% has a positive attitude towards women in top positions
- Over 70% of participants think women work in positive atmosphere

Lessons learned:

RRlizing lab and closely related colleagues

- › **Aware** of the significance of RRI.
- › **Aware** of weak points of our institution – GE.
- › **Aware** that we are already practicing RRI - Ethics, SE, PE, but not too much of GE

02

Institutional changes

GE INSTITUTIONAL CHANGES

GE board: June 2021

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
ПОЉОПРИВРЕДНИ ФАКУЛТЕТ
Наставно-научно веће
1000/0102 Број: 1047/2/7
23.06.2021. године
Нови Сад

ИЗВОД ИЗ ЗАПИСНИКА

са XXXII редовне седнице НАСТАВНО-НАУЧНОГ ВЕЋА Пољопривредног факултета одржане 23.06.2021. године са почетком у 09,00 часова у Сали за седнице.

(Непотребно изостављено)

Ад7/Доношење Одлуке о именовању чланова Одбора за равноправност полова на Пољопривредном факултету Нови Сад
На предлог катедри факултета, Веће је донело следећу

Одлуку

Одбор за равноправност полова на Пољопривредном факултету Нови Сад, чине следећи чланови:

1. проф. др Бранислава Лалић
2. проф. др Горан Јахимовић
3. проф. др Марина Путник Делић
4. доц. др Велимир Младенов
5. доц. др Дејан Беуковић
6. доц. др Љуба Штрбац
7. проф. др Мила Граховац
8. доц. др Милош Петровић
9. проф. др Дејан Јанковић
10. проф. др Наташа Вукелић
11. проф. др Снежана Матић Кекић
12. проф. др Небојина Дедовић
13. проф. др Мирјана Љубојевић
14. Лизар Павловић, мсц
15. Проф. др Сандра Бијелић
16. Проф. др Драгослав Иванишевић
17. Проф. др Бошко Благојевић
18. Проф. др Милица Вранешевић
19. Проф. др Бојан Токољ
20. Проф. др Александар Поткоњак
21. Мр Драгана Крајиновић, дипл. прав

Person responsible for GE named: December 2021

President of the board elected in September 2021

Универзитет у Новом Саду
ПОЉОПРИВРЕДНИ ФАКУЛТЕТ НОВИ САД
Деканат
Број: 1000-1396/2
Дана: 06.09.2021.

На основу члана 147. Правилника о раду Пољопривредног факултета у Новом Саду, доносим:

РЕШЕЊЕ

1. Именује се проф. др Мила Граховац, ванредни професор на Департману за фитомедицину и заштиту животне средине за председника Одбора за равноправност полова Пољопривредног факултета Универзитета у Новом Саду.
2. Именује се доц. др Дејан Беуковић, доцент на Департману за сточарство за заменика председника Одбора за равноправност полова Пољопривредног факултета Универзитета у Новом Саду.
3. Именује се мр Драгана Крајиновић, дипломирани правник, координатор послова међународне сарадње, за секретара Одбора за равноправност полова Пољопривредног факултета Универзитета у Новом Саду.

Поред својих редовних послова и радних задатака утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова на Пољопривредном факултету Нови Сад, именовани/ће обављати и послове руковођења Одбором за равноправност полова (у даљем тексту: Одбор), сазивање и руководити седнице и обављати стручно-административне и друге послове за потребе Одбора. У случају одсутности председника Одбора, у наведеним пословима председника замењује заменик председника.

Образложење

На седници Одбора одржаној дана 03.09.2021. године именовани/е су гласовима присутних чланова Одбора једногласно изабрани за председника, заменика председника и секретара Одбора за равноправност полова Пољопривредног факултета у Новом Саду.

У складу са напред изнетим, а у циљу стварања услова за несметан рад Одбора, решено је као у диспозитиву.

1

GE plan: October 2021

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
ПОЉОПРИВРЕДНИ ФАКУЛТЕТ
Савет Факултета
1000/0102 Број: 1602/1/6
28.10.2021. године

ИЗВОД ИЗ ЗАПИСНИКА

Са XXVII седнице Савета Факултета одржане електронским путем са роком изјашњавања до 28.10.2021. године до 12 часова

(Непотребно изостављено)

Ад6/Доношење Плана равноправности полова и табеларног приказа мера
На предлог проф. др Миле Граховац, председника одбора за равноправност полова, Веће је донело следећу

Одлуку

Дноси се План равноправности полова и табеларни приказ мера, у свему према прилогу који се налази у архивском преимерку записника и чини његов саставни део

(Непотребно изостављено)

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА ФАКУЛТЕТА

Проф. др Милош Беуковић



Reported to Ministry of Human and Minority Rights and Social Dialogue

<http://polj.uns.ac.rs/sites/default/files/upload/Plan%20za%20postizanje%20ravnopravnosti%20polova%20SRB.PDF>



- Regular reporting on GE status
- Record of employees based on age and gender
- Projects involving GE: Co-Change, AgriGen, Reinforcing
- Subject introduced: "Gender Studies in Rural Areas and Agriculture"



Person responsible for
GE:

Mr Dragana Krajinović

dragana.krajinovic@polj.uns.ac.rs

Staff development – GE skills improvement



Lessons learned:

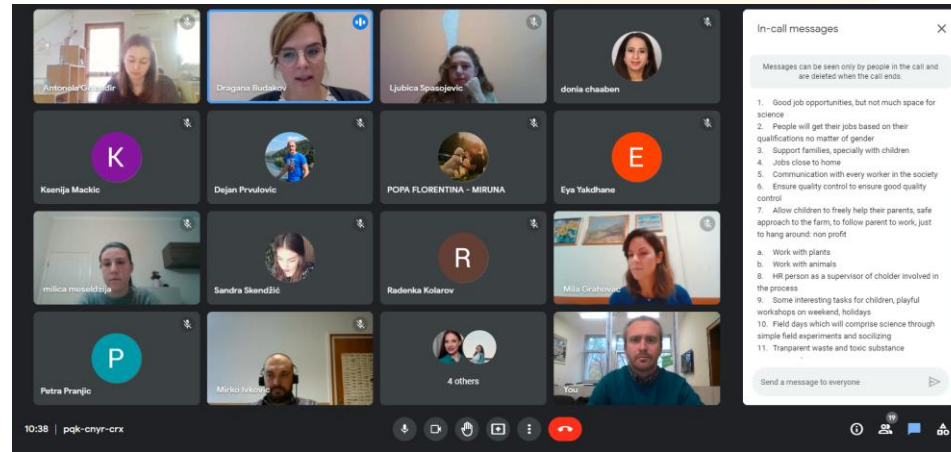
- › Institutional changes - feasible and can spread further.
- › Top management support – crucial.
- › Have to act on a larger scale.
- › Change the approach: formal acts - plans and rulebooks - only a good base for changes, yet the true change lies within the people.

03

Beyond institutional changes

RRI WORKSHOPS AT DIFFERENT EVENTS WITHIN OUR ORGANIZATION

At 45th and 46th Conference for Students of Agriculture and Veterinary Medicine with international participation (2021 and 2022)



Reached:

- Students
- Teaching staff
- Research staff



GE workshop (2022)

Reached:

- Students
- Teaching staff
- Reserach staff
- Administrative staff



WORKSHOPS AT MASS EVENTS

European researchers' night (2021)



WORKSHOPS AT MASS EVENTS

Education fair “Putokazi” (2022)



Reached:

- Students
- Teaching staff
- Reserach staff
- General public



“SHOWCASING” – PRESENTING WAY TO INSTITUTIONAL CHANGES TO OTHER ORGANIZATIONS

Workshop on Legislation on gender equality, Institute for economic diplomacy (2022)



Lessons learned:

- Our primary area of expertise - quite attractive to public (high acceptance)
- Start using it beyond promotion of its own scientific results - send the message on GE.



04

Challenges along the way

- › **Lack of motivation/inspiration**
- › **Lack of time and funds**



05

How the changes are affecting our work?

Effects of institutional changes:

- › Stayed eligible for HORIZON projects (GEP)
- › Lined with legislation requirements (GE)
- › Regular annual reports on GE and know the balance at any moment

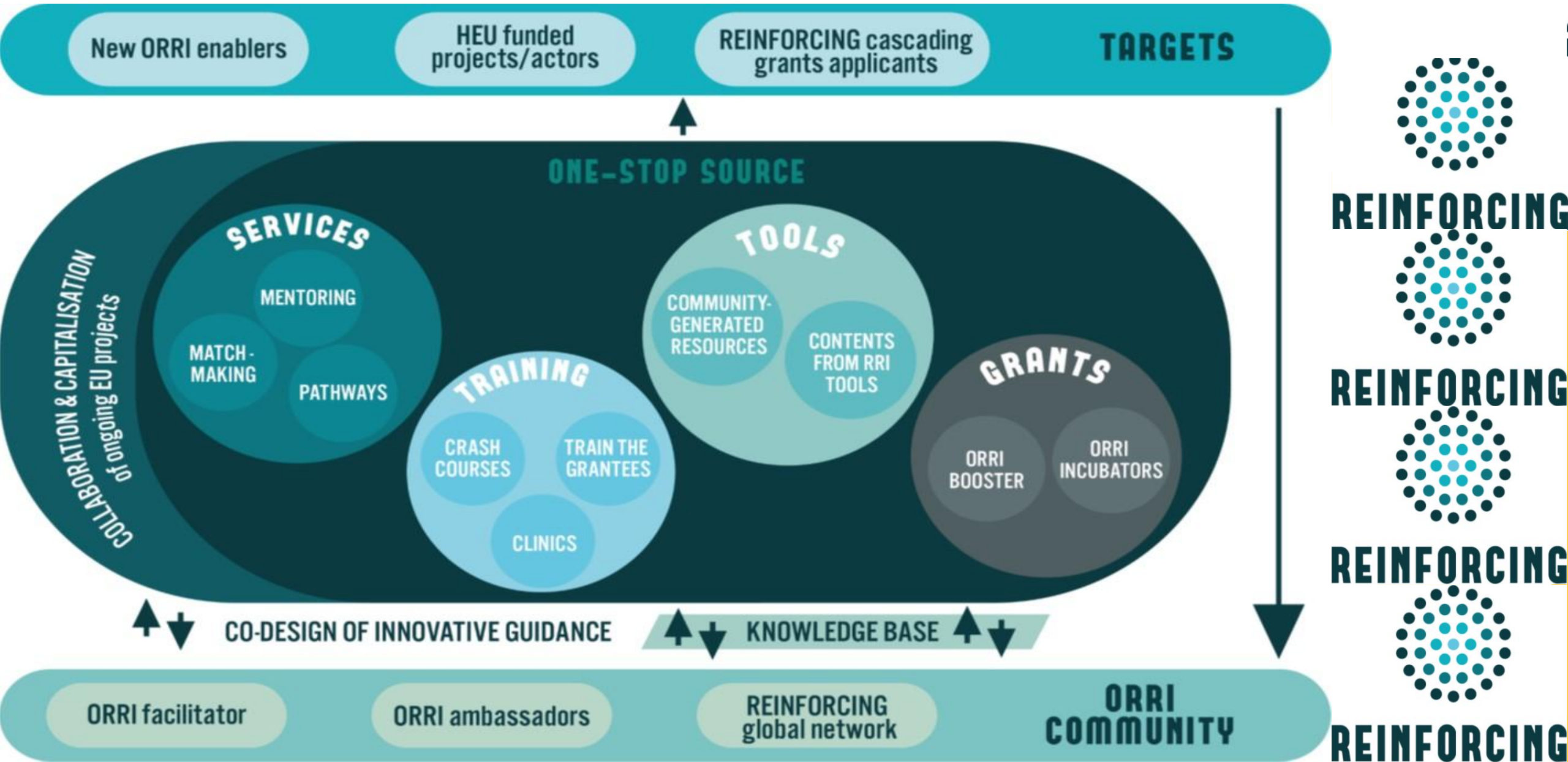
Effects of public activities:

- › GE less taboo
- › GE discussions becoming more common
- › GE becoming a significant factor in decision making

06

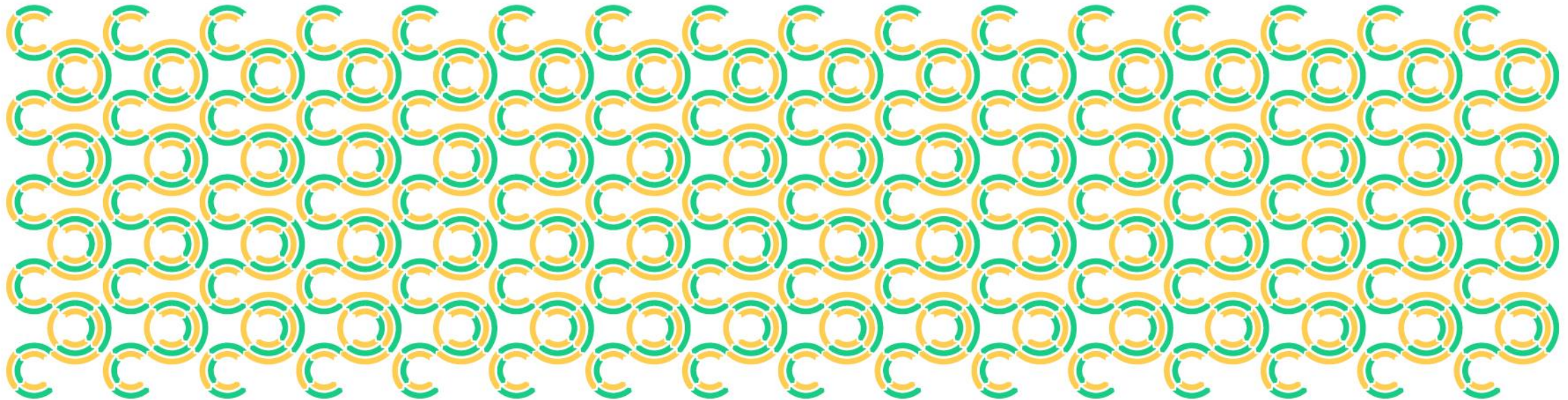
And what about tomorrow?

It is important to acknowledge that challenges and biases still exist



Thank you for attention!

Mila Grahovac
mila.grahovac@polj.edu.rs



www.cochangeproject.eu



Supported by the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme **Co-Change** [grant number **873112**] #COCHANGE2020 and European Union's Horizon Europe Research and Innovation programme **REINFORCING** [grant Agreement **101094435**]