

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

05/2-7 број: 50/2
У Београду, 14.01.2021 године

На основу члана 202. Статута Универзитета у Београду – Филозофског факултета, члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, декан Факултета доноси следећи

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2025. годину

1. Увод

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.¹

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.² Постоји непосредна³ и посредна дискриминација.⁴ Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу

¹ Члан 3. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021)

² Члан 4. став 1. ЗРР

³ Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај. Члан 4. став 2. ЗРР

⁴ Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна. Члан 4. став 3. ЗРР



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.⁵

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.⁶

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).⁷ Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода. Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.⁸ Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.⁹

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл. 19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне

⁵ Члан 4. став 4. ЗРР

⁶ Члан 4. став 5. ЗРР

⁷ Члан 4. став 6. ЗРР

⁸ Члан 4. ст. 7. и 8. ЗРР

⁹ Члан 4. став 9. ЗРР



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Филозофски факултет у Београду у потпуности поштује и примењује правне прописе Републике Србије и Универзитета у Београду. Дакле, поштује прописе које се тичу и забране дискриминације, као што је Кодекс професионалне етике и други важнији општи акти. С тим у вези први План за постизање родне равноправности на Универзитету у Београду – Филозофском факултету (даље: План) је израђен по узору на План Универзитета у Београду за постизање родне равноправности а усвојен је и постављен на сајт Факултета у јуну месецу 2022. године.

У складу Законом о родној равноправности и подзаконским актима израђени су:

- Годишњи извештај за 2022 - План за постизање родне равноправности на Филозофском факултету у Београду
- Евиденција података о остваривању родне равноправности 2022
- Годишњи извештај о остваривању родне равноправности 2022
- Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности 2022
- Евиденција података о остваривању родне равноправности за 2023. годину
- Годишњи извештај о остваривању родне равноправности за период од 01.01.2023. до 31.12.2023. године
- Извештај о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за период од 01.01.2023. до 31.12.2023. године

Такође, на Факултету су донети и План за постизање родне равноправности на Универзитету у Београду – Филозофском факултету за 2023. годину и први План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на Универзитету у Београду – Филозофском факултету за 2023. годину, те План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2024. годину.

Горе наведена документа су јавно доступна и објављена на званичној интернет презентацији Факултета (<https://www.f.bg.ac.rs/>), у следећим одељцима:

- Правна акта: https://www.f.bg.ac.rs/pravna_akta
- Информатор о раду Факултета: https://www.f.bg.ac.rs/informator_o_radu_fakulteta

Додатно, у Годишњем програму рада за академску 2024/2025. годину под тачком IV планирано је спровођење Плана за постизање родне равноправности на Факултету и Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на Универзитету у Београду – Филозофском факултету, на следећи начин:



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

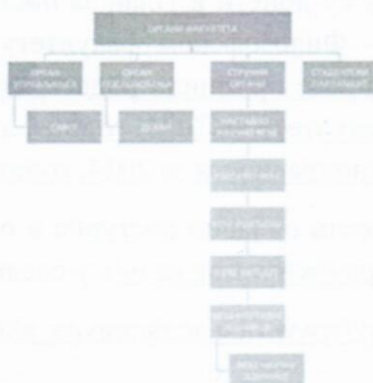
- До краја академске 2024/2025. године Факултет ће настојати да реализује све активности предвиђене Планом за постизање родне равноправности и Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на Универзитету у Београду – Филозофском факултету. Организоваће се едукативне активности усмерене на јачање свести о значају родне равноправности.
- Информисаће се запослени и студенти/киње о мерама спречавања и поступцима заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања.

Годишњи програм рада за академску 2024/2025. годину доступан је на званичној интернет презентацији Факултета (под тачком 15.8.1 на линку: https://www.f.bg.ac.rs/pravna_akta).

2. Општи део

Органи Факултета су:

- 1) орган управљања је Савет,
- 2) орган пословођења је Декан,
- 3) стручни органи су Наставно-научно веће, Изборно веће, Веће одељења, Веће катедара, Веће наставних јединица и Веће научних јединица.
- 4) студентски парламент.



Факултет има бројне комисије чији је рад везан за обављање делатности Факултета. Комисије и чланови и чланице су доступни на следећем линку: <https://www.f.bg.ac.rs/zaposleni/komisije>.



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Факултет је именовано повереницу за равноправност, која се бави и питањима родне равноправности. Подаци поверенице су доступни на следећем линку: <https://sigurnomesto.f.bg.ac.rs/>.

Поред тога, одлуком декана број 1890/2 од 31.10.2022. године именовани и чланови и чланице Радне групе за родну равноправност.¹⁰

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
ВЛК 05/2-7 број 1890/2
У Београду 31.10.2022. године

На основу члана 202. став 1. тачка 4. Статута Универзитета у Београду –
Филозофског факултета, доносим следећу

О Д Л У К У

Образлаже се Радна група за родну равноправност.

У Радну групу за родну равноправност за чланове и чланице именују се:

1. др Смилка Томановић, редовна професорка са Одељења за социологију;
2. др Милан Станчић, ванредни професор са Одељења за педагогију и пројекат за науку;
3. др Лидија Б. Радулковић, ванредна професорка са Одељења за етнологију и антропологију и повереница за равноправност Факултета;
4. др Биљана Станковић, доценткиња са Одељења за психологију;
5. Мила Бакић, самостална струкотехничка сарадница за међународну сарадњу (међународна сарадња, односи са јавношћу и промотивне активности);
6. Валентина Лепојевић Козарић, самостална струкотехничка сарадница за остале делатности – руководитељка Одсека за правне, кадровске и административне послове;
7. Ана Митровић, студенткиња;
8. Милош Сатмеуновић, студент;
9. Тамара Сенић, студенткиња;
10. Кристина Баковић, студенткиња.

Задатак Радне групе за родну равноправност је развијање и примена Плана за родну равноправност, а у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима.

За рад у Радној групи не исплаћује се накнада.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА
проф. др Данијел Сивани

¹⁰ На Наставно-научном већу које је одржано у новембру месецу 2022. године чланови и чланице Већа су о именовану чланова/ица Радне групе обавештени. Претходно наведено се налази у материјалима за веће на следећем линку: <https://www.f.bg.ac.rs/zaposleni/vece>.



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Дана 29.10.2024. године, декан Факултета, је у складу са чланом 64. став 2. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и чланом 202. Статута Универзитета у Београду – Филозофског Факултета одредио лице задужено за родну равноправност. Наведена одлука је објављена и јавно доступна на интернет презентацији Факултета: https://www.f.bg.ac.rs/pravna_akta (тачка 14.15.)

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
05 2-7 бр. 1000
У Београду, 29.10.2024. године

У складу са чланом 64. став 2. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и чланом 202. Статута Универзитета у Београду – Филозофског факултета, доносим следећу

О Д Л У К У

Одређује се Зора Јовановић, руководитељка Одсека за правне, кадрове и административне послове Факултета, за лице задужено за родну равноправност, у складу са Законом о родној равноправности.

Ова Одлука је коначна даном доношења.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА
Проф. др Данијела Сивани

Доставити:
- Завештању;
- Архиви

3. Родноосетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у организацији у погледу родно засноване



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

С тим у вези, а сходно Закона о родној равноправности, Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности и Плану за постизање родне равноправности на Факултету подаци о запосленим и радно ангажованим особама на Факултету прикупљени и разврстани и редовно се ажурирају у складу с кадровским променама. Наведене информације се налазе у годишњем извештају који Факултет јавно објављује на званичном сајту Факултета, а извештаји се могу преузети путем следећег линка: https://www.f.bg.ac.rs/informator_o_radu_fakulteta.

Кадровски план Факултета за 2025. годину је следећи: доћи ће до кадровских промена 58 особа, и то по следећим основима: у пензију иде 7 особа (може бити и 6, у зависности од тога да ли ће једна Запослена искористити право на одлазак у пензију са 63 година и 10 месеци живота); истиче укупно 51 звање и уговор о раду; и истиче укупно 34 звања.

Статут Факултета предвиђа следеће комисије: Кадровска комисија, Етичка комисија, Статутарна комисија, Комисија за праћење и утврђивање квалитета наставе, Комисија за докторске студије, Комисија за студентска питања, Комисија за оцену етичности истраживања, Комисија за научно-истраживачки рад, Комисија за информатику, Комисија за обезбеђивање квалитета и самовредновање, Комисија за наставну, научну и техничку документацију, Финансијска комисија, Комисија за библиотеке. Поред тога Статут предвиђа и Декански Савет (колегијум). Посебан правилник прописује и постојање Сталне комисије за вођење поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања и лица за помоћ и подршку. У наставку се налазе подаци разврстани по полу, квалификацијама и старосној структури у претходно наведеним телима.



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Број и проценат чланова и чланица комисија Факултета¹¹ разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби¹²

Ниво квалификације	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца	Укупан број и проценат	Од 21-30 г.	Од 31-40 г.	Од 41-50 г.	Од 51-60 г.	Од 61-70 г.	71+
8	90 (45,92%)	50 (25,51%)	140 (71,43%)	2	50	58	24	6	0
7	16 (8,16%)	18 (9,18%)	34 (17,35%)	5	10	14	5	0	0
6	10 (5,10%)	7 (3,57%)	17 (8,67%)	17	0	0	0	0	0
4	1 (0,51%)	0	1 (0,51%)	0	1	0	0	0	0
3	2 (1,02%)	2 (1,02%)	4 (2,04%)	0	0	4	0	0	0

Чланови и чланице већа Факултета¹³

Звање	Чланице	Чланови	Укупно
Редовни професори/ке	51(46.36%)	59 (53.64%)	110 (100%)
Ванредни професори/ке	28 (51.85%)	26 (48.15%)	54 (100%)
Доценти	42 (60.87%)	27 (39.13%)	69 (100%)
Наставници/це страног језика	4 (100%)	0	4 (100%)
Асистенти	4 (30.77%)	9 (69.23%)	13 (100%)
Научни саветници	2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)
Виши научни сарадници/це	16 (88.89%)	2 (11.11%)	18 (100%)
Научни сарадници/це	46 (66.67%)	23 (33.33%)	69 (100%)

¹¹ Претходно наведени подаци се односе на следећа тела и комисије Факултета: Савет, Кадровска комисија, Етичка комисија, Стална комисија за вођење поступка спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања, Лица за помоћ и подршку, Статутарна комисија, Комисија за праћење и утврђивање квалитета наставе, Комисија за докторске студије, Комисија за студентска питања, Комисија за оцену етичности истраживања, Комисија за научно-истраживачки рад, Комисија за информатику, Комисија за обезбеђивање квалитета и самовредновање, Комисија за наставну, научну и техничку документацију, Финансијска комисија, Комисија за библиотеке, Декански Савет, Студентски парламент.

¹² Факултет је орган јавне власти. Подаци наведени у табели су израђени примењујући аналогију Закона о државним службеницима ("Сл. гласник РС", бр. 79/2005, 81/2005 - испр., 83/2005 - испр., 64/2007, 67/2007 - испр., 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018 и 157/2020)

¹³ Према Статуту Факултета, Наставно-научно веће је највиши стручни орган одговоран за реализацију научног и наставног рада на Факултету које чине сви наставници (редовни, ванредни професори, доценти и наставници страних језика), који су у радном односу са најмање 70% радног времена на Факултету. Изборно веће чине наставници и асистенти, који су у радном односу са најмање 70% радног времена на Факултету.

Статут Факултета предвиђа и да при расправљању по одређеним тачкама учествују и истраживачи у научном звању, сарадници и студенти.



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

4. Главни циљ плана и подциљеви

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти и доноси се после процене ризика.¹⁴

Сходно одредбама Закона о родној равноправности План управљања ризицима садржи:¹⁵

- 1) области и процесе који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процену степена ризика;
- 2) превентивне мере којима се отклањају ризици и рокове за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

Ово је трећи План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на Универзитету у Београду – Филозофском факултету и израђује се за 2025. годину. Главни циљ овог плана је постизање родне равноправности у свим сегментима пословања Факултета.

5. Области и процеси који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процену степена ризика

Закон о родној равноправности прописује да *уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије*. Подаци о остваривању родне равноправности показују да у 2024. години на Факултету постоји разлика од 0,57% у односу на укупан број запослених, док постоји разлика од 1,37% у односу на прописану у вези укупног броја број запослених и радно ангажованих лица:

Укупан број запослених лица	534 (100%)
Број и проценат запослених жена	327 (61,24%)
Број и проценат запослених мушкараца	207 (38,76%)

Укупан број запослених и радно ангажованих лица	736 (100%)
Број и проценат запослених и радно	449 (61,01%)

¹⁴ Члан 19. ЗРП

¹⁵ Члан 20. ЗРП



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

ангажованих жена	
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца	287 (38,99%)

Из наведеног простиче да је вероватноћа ризика мала, а да су последице истог минималне.

Број и проценат пријављених случајева насиља у органу јавне власти или код послодавца по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције: У 2024. години на завршен је предмет из 2023. године, поводом пријаве у којој је међусобни однос жртве и извршиоца насиља је следећи: четири студенткиње су пријавиле студента. Наведени поступак је завршен у складу са факултетским Правилником о заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања, имајући у виду да 2023. године је покренут поступак спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

6. Превентивне мере

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере.¹⁶

ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.¹⁷

ПОСЕБНЕ МЕРЕ

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

¹⁶ Члан 8. ЗРП

¹⁷ Члан 9. ЗРП



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

једнаке могућности за остваривање права и слобода.¹⁸ Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:¹⁹

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебна мера која се односи на употребу родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца се обуставља услед одлуке Уставног суда од 28.6.2024. године (предмет IУз-85/2021). Саопштење Уставног суда о покретању поступка за оцену уставности доступно је путем следећег линка: <https://ustavni.sud.rs/sednice-suda/saopstenja-sa-sednice-suda/saopstenje-sa-8-sednice-ustavnog-suda-odrzane>. Уколико Уставни суд донесе одлуку којом се наставља примена одредаба ЗРП које се односе на примену родно сензитивног језика, Радна група за родну равноправност ће наставити примену посебне мере из 2024. године, анексирањем овог плана.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.²⁰

Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова²¹

Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима.²²

¹⁸ Члан 10. став 1. ЗРП

¹⁹ Члан 10. ст. 2-3. ЗРП

²⁰ Члан 10. став 4. ЗРП

²¹ Члан 11. став 1. тачка 1. ЗРП



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Начелно, Факултет нема неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури. Без обзира на то, увек постоји могућност ризика, те је неопходно пратити статистичке податке и у складу са тим примењивати доле наведене подстицајне мере.

Факултет услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру: Активирање већег броја мање заступљеног пола органе одлучивања и тела Факултета.

МЕРА 1. Активирање већег броја мање заступљеног пола у рад органа одлучивања и тела Факултета у којима постаје неуравнотеженост.

Разлози за увођење мере су следећи: Генерално посматрано, не постоји неуравнотеженост чланова и чланица у раду органа одлучивања и тела Факултета. Међутим, у одређеним телима постоји неуравнотеженост, те је из тог разлога неопходно спровести Меру 1.

Време за увођење мере: Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: кроз изборне поступке за факултетске органе и тела, односно кроз изборне процесе који су прописани правним актима Факултета у којима постаје неуравнотеженост.

Престанак спровођења мера: равномерна заступљеност полова у свим структурама Факултета.

Програмске мере

Програмским мерама се којима операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.²³

Факултет услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

1. Похађање обука, семинара и конференција;
2. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

МЕРА 1: Похађање обука, семинара и конференција

²² Члан 11. став 1. тачка 2. ЗРР

²³ Члан 11. став 1. тачка 3. ЗРР



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Разлог за увођење мере: Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности.

Време за увођење мере: Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама.

Престанак спровођења мере: Трајна мера тј. мера која нема временско ограничење и спроводи се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере: Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Време за увођење мере: Континуирано.

Престанак спровођења мере: Трајна мера тј. мера која нема временско ограничење и спроводи се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

7. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима

Процес мониторинга представља праћење спровођења активности у складу са овим Планом, као и евалуацију прикупљених информација о спроведеним активностима. Налази евалуације се приказују у годишњем извештају.

Лице задужено за надзор над применом Плана: Декан Филозофског факултета

Тело задужено за израду годишњег извештаја: Радна група за родну равноправност.

Рок за израду годишњег извештаја: крај 2025. године.



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

У изради учествују све службе и лица, односно свако у свом домену прикупља податке и доставља телу задуженом за израду годишњег извештаја на основу чега се израђује годишњи извештај.

Декан Филозофског факултета
проф. др Данијел Синани

ДОДАТНИ КОНТАКТИ

1. Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог, 011/214-2021 011/311-0574, antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
2. Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије, 011/361-9833, rodna.ravnopravnost@gov.rs, kabinet@mre.gov.rs
3. Заштитник грађана, 011/206-8100, zastitnik@zastitnik.rs, kabinet@zastitnik.rs
4. Повереник за заштиту равноправности, 011/243-8020, 011/243-6464, poverenik@ravnopravnost.gov.rs