

**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ**  
**ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ**

05/2-7 број: 2435/11

У Београду, 29.12.2022. године

На основу члана 202. Статута Универзитета у Београду – Филозофског факултета, чл. 19. и 21. 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, проф. др Данијел Синани, доноси следећи

**План управљања ризицима од повреде принципа родне  
равноправности за 2023. 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.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup> Постоји непосредна<sup>3</sup> и посредна дискриминација.<sup>4</sup> 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

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

<sup>2</sup> Члан 4. став 1. ЗРР

<sup>3</sup> 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

<sup>4</sup> 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.<sup>5</sup>

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.<sup>6</sup>

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).<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup> 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.<sup>9</sup>

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

<sup>5</sup> Члан 4. став 4. ЗРР

<sup>6</sup> Члан 4. став 5. ЗРР

<sup>7</sup> Члан 4. став 6. ЗРР

<sup>8</sup> Члан 4. ст. 7. и 8. ЗРР

<sup>9</sup> Члан 4. став 9. ЗРР



**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ**  
**ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ**

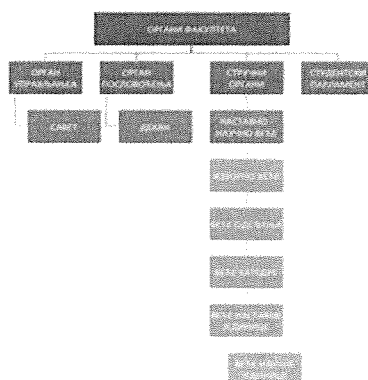
власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

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 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. Поред тога, крајем 2022. године усвојен је и други План за постизање родне равноправности.

## 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>.

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/>.



**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ  
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ**

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

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ  
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ  
ВНК 052-7 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**

Образује се Радна група за родну равноправност.

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

1. др Смиљка Томановић, редовна професорка са Одсеља за социологију;
2. др Милош Станић, ванредни професор са Одсеља за педагогију и професију на раду;
3. др Јелена Б. Радзиновић, ванредна професорка са Одсеља за етнологију и антропологију и повереница за равноправност Факултета;
4. др Ђасмина Станковић, доценткиња са Одсеља за психологију;
5. Мила Бакић, самостална струкотехничка сарадница за међународну сарадњу (међународна сарадња, односи са јавношћу и промотивне активности);
6. Валентина Ленојевић Коларић, самостална струкотехничка сарадница за остале делатности -- руководитељка Одсеља за правне, кадровске и административне послове;
7. Ана Митровић, студенткиња;
8. Милош Симеуновић, студент;
9. Тамара Секић, 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 Станањ

### 3. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова

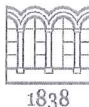
Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле 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

<sup>10</sup> На Наставно-научном већу које је одржано у новембру месецу 2022. године чланови и чланице Већа су о именовању 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

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 Закону о родној равноправности, Правилнику 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](https://www.f.bg.ac.rs/informator_o_radu_fakulteta).

Кадровски план Факултета за 2023. годину је следећи: доћи ће до кадровских промена 32 особа, и то по следећим основима: у пензију иду 3 особе; истиче укупно 12 уговора о раду; истиче укупно 27 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 оцелу 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 збирни подаци разврстани по полу, квалификацијама и старосној структури. Додатно, у табели се налазе и подаци о члановима/цама већа Факултета.



1838

**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ  
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ**

<b>Број и проценат чланова и чланица комисија Факултета<sup>11</sup> разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби<sup>12</sup></b>								
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.
8	77 (52,74%)	69 (47,26%)	146 (73,74%)	1 (0,68%)	55 (37,67%)	20 (13,70%)	50 (34,25%)	20 (13,70%)
7	17 (60,71%)	11 (39,29%)	28 (14,14%)	19 (67,86%)	2 (7,14%)	3 (10,71%)	2 (7,14%)	2 (7,14%)
4	11 (45,83%)	13 (54,17%)	24 (12,12%)	22 (91,67%)	2 (8,33%)	0	0	0
<b>Чланови и чланице већа Факултета<sup>13</sup></b>								
Звање	Чланице		Чланови		Укупно			
Редовни професори/ке	48 (43.24%)		63 (56.76%)		111 (100%)			
Ванредни професори/ке	29 (53.70%)		25 (46.30%)		54 (100%)			
Доценти	39 (60.94%)		25 (39.06%)		64 (100%)			
Наставници/це страног језика	4 (100%)		0		4 (100%)			
Асистенти	8 (47.06%)		9 (52.94%)		17 (100%)			
Виши научни сарадници/це	13 (92.86%)		1 (7,14%)		14 (100%)			
Научни сарадници/це	44 (70.97%)		18 (29.03%)		62 (100%)			
Сарадници у настави	1 (100%)		0		1 (100%)			

#### 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

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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)

<sup>13</sup> 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**

уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти и доноси се после процене ризика.<sup>14</sup>

Сходно одредбама Закона о родној равноправности План управљања ризицима садржи:<sup>15</sup>

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 први План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на Универзитету у Београду – Филозофском факултету и израђује се за 2023. 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 на Факултету постоји разлика од 0,25% у односу на прописану:

Укупан број запослених и радно ангажованих лица	785 (100%)
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена	473 (60.25%)
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца	312 (39.75%)

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

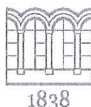
У претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

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

<sup>14</sup> Члан 19. ЗРР

<sup>15</sup> Члан 20. ЗРР





УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ  
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

## 6. Превентивне мере

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

### 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.<sup>17</sup>

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

- 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) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

<sup>16</sup> Члан 8. ЗРР

<sup>17</sup> Члан 9. ЗРР

<sup>18</sup> Члан 10. став 1. ЗРР

<sup>19</sup> Члан 10. ст. 2-3. ЗРР





**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ  
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ**

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.<sup>20</sup>

Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености  
полова<sup>21</sup>

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.<sup>22</sup>

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, односно након истека сазива органа и осталих тела.

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 постоји неуравнотеженост.

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

<sup>20</sup> Члан 10. став 4. ЗРР

<sup>21</sup> Члан 11. став 1. тачка 1. ЗРР

<sup>22</sup> Члан 11. став 1. тачка 2. ЗРР



1838

**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ  
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ**

### ПРОГРАМСКЕ МЕРЕ

Програмским мерама се којима операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.<sup>23</sup>

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

1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима и правним актима Факултета;
2. Похађање обука, семинара и конференција;
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

МЕРА 1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима и правним актима Факултета

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере: Иако започето, на Факултету није у потпуности присутан родно осетљив језик у интерним актима и правним прописима. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере: Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Тело задужено за спровођење мера ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.<sup>24</sup>

Престанак спровођења мере: Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

<sup>23</sup> Члан 11. став 1. тачка 3. ЗРП

<sup>24</sup> Доступно на следећем линку: [https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019-07/Priruc%CC%8Cnik%20za%20upotrebu%20rodno%20osetljivog%20jezika\\_latinica\\_0.pdf](https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019-07/Priruc%CC%8Cnik%20za%20upotrebu%20rodno%20osetljivog%20jezika_latinica_0.pdf)



**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ  
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ**

**МЕРА 2: Похађање обука, семинара и конференција**

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 3: 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.



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ  
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

**Рок за израду годишњег извештаја: крај 2023. године.**

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@minljpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs)
2. Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије, 011/361-9833, [rodna.ravnopravnost@gov.rs](mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs), [kabinet@mre.gov.rs](mailto:kabinet@mre.gov.rs)
3. Заштитник грађана, 011/206-8100, [zastitnik@zastitnik.rs](mailto:zastitnik@zastitnik.rs), [kabinet@zastitnik.rs](mailto:kabinet@zastitnik.rs)
4. Повереник за заштиту равноправности, 011/243-8020, 011/243-6464, [poverenik@ravnopravnost.gov.rs](mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs)