

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

05/2-7 број: 2201/3
У Београду, 27. 12. 2023. 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 2024. 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**

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

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.

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 2023/2024. 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:

- До краја академске 2023/2024. 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 уцењивања.



1838

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
Београд, Београдски београдски
У београдској _____

На основу члана 202, став 1, тачка 4. Статута Универзитета у Београду -
Филозофског факултета, донетог 2014/15.

О Д Л У К У

Одлуку о Радној групи за родно равноправност

У Радној групи за родно равноправност су чланови и чланови ове групе:

1. др Светлана Тодоровић, редовна професорка са Одсека за политологију и државну управу;
2. др Милош Станковић, ванредни професор са Одсека за политологију и државну управу;
3. др Веселин К. Радојевић, ванредни професор са Одсека за економију и предузетништво и администрацију и планирање у привредној организацији;
4. др Јасмина С. Јовановић, доцентка са Одсека за економију;
5. Мила Ђокић, самостална струковна сарадница за информациону технологију (информациони системи, менаџер са јавношћу и промотивне активности);
6. Валентина Драговић Кочерић, самостална струковна сарадница за методу испитивања - управљивања Одсека за правне, кадровске и административне послове;
7. Ана Марковић, студентка;
8. Милош Самарковић, студент;
9. Тамара Селић, студентка;
10. Кристина Ђокић, студентка.

Милош Радојевић је родно равноправност и ревизију и примени Плана за родно равноправност, а у складу са Законом о родној равноправности и националним актима.

За ред у Радној групи не изабирани су чланови:



3. Родно осетљива 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 произвеле 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 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



1838

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Ниво квалификације	Број и процена т жена	Број и проценат мушкараца	Укупан број и процена т	Од 21-30 г.	Од 31-40 г.	Од 41-50 г.	Од 51-60 г.	Од 61-70 г.	71+
8	84 (50,60%)	82 (49,40%)	166	0	20 (83,33%)	67 (97,78%)	52 (91,22%)	27 (90%)	0
7	12 (60%)	8 (40%)	20	1 (2,95%)	3 (12,50%)	6 (2,22%)	5 (8,78%)	3 (10%)	1 (100%)
4	18 (51,42%)	17 (48,58%)	35	33 (97,05%)	1 (4,12%)	0	0	0	0
Чланови и чланице већа Факултета¹³									
Звање	Чланице		Чланови		Укупно				
Редовни професори/ке	47 (42,73%)		63 (57,27%)		110 (100%)				
Ванредни професори/ке	28 (50,91%)		27 (49,09%)		55 (100%)				
Доценти	30 (54,55%)		25 (45,45%)		55 (100%)				
Наставници/це страног језика	4 (100%)		0		4 (100%)				
Асистенти	6 (46,15%)		7 (53,85%)		13 (100%)				
Виши научни сарадници/це	13 (92,86%)		1 (7,14%)		14 (100%)				
Научни сарадници/це	42 (66,67%)		21 (33,33%)		63 (100%)				
Сарадници у настави	0		1 (100%)		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 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

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.

¹⁴ Члан 19. ЗРР

¹⁵ Члан 20. ЗРР



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

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 2023. години на Факултету је било (2) пријаве насиља. Међусобни однос жртве и извршиоца насиља је следећи: у првом случају четири студенткиње су пријавиле студента, у другом случају наставница Факултета и два студента су пријавила студента. У току је поступак у вези прве пријаве, у складу са факултетским Правилником о заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања, имајући у виду да је покренут поступак спречавања сексуалног узнемиравања и уцењивања. Што се друге пријаве тиче против студента је покренут кривични поступак, односно студент је пријављен полицији и поднета је кривична пријава надлежном тужилаштву (услед постојања основане сумње да је извршио кривична дела из чл. 138, 344, 317, и 206 Кривичног законика или друго кривично дело за које се гоњење предузима по службеној дужности).

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 једнаке могућности за остваривање права и слобода.¹⁸ Приликом одређивања посебних

¹⁶ Члан 8. ЗРР

¹⁷ Члан 9. ЗРР

¹⁸ Члан 10. став 1. ЗРР



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

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 Мери 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. 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

²³ Члан 11, став 1, тачка 3. ЗРР



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

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 2024. 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@minlmpdd.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