



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

На основу чл. 16 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр. 52/2021), члана 43, став 1, тачка 57 Статута Универзитета у Београду („Гласник Универзитета у Београду”, бр. 201/18, 207/19, 213/20, 214/20, 217/20, 230/21, 232/22, 233/22, 236/22, 241/22, 243/22, 244/23, 245/23, 247/23, 251/23, 258/24, 260/25 и 262/25), а у складу са Правилником о раду Одбора за родну равноправност („Гласник Универзитета у Београду“, бр. 248/23), на предлог Одбора за родну равноправност бр. 612-966/2-26 од 16. марта 2026. године, Сенат Универзитета у Београду, на седници одржаној 18. марта 2026. године, донео је

План за постизање родне равноправности на Универзитету у Београду

2026–2030

Увод

Према *Светској декларацији о високом образовању за 21. век* (UNESCO 1998), образовање за демократију подразумева стварање висококвалификованих одговорних грађана и грађанки оспособљених у знањима која одговарају свим секторима људске активности, способних за активну партиципацију у друштву и побољшање друштвених вредности које су у основи демократског грађанства (чл. 1). Иако *Светска декларација* запажа тренд раста броја жена којима је високо образовање доступно, истиче се да су неопходни даљи кораци у спровођењу елиминације *свих* родних стереотипа у високом образовању, разматрању родних аспеката у различитим дисциплинама и консолидовању учешћа жена на *свим* образовним нивоима и у *свим* дисциплинама, посебно оним у којима су подзаступљене, и посебно на местима одлучивања (чл. 4, б и д). *Светска декларација* посебно истиче значај студија рода за које се тврди „да их је потребно промовисати као поље знања од стратешког значаја за преображај високог образовања и друштва“ (чл. 4, ц).

Увођење родне равноправности у сферу високог образовања и науке је процес који задире дубоко у културу и друштвеност наставног и научног живота. Иако се може учинити да се примарно односи на трансфер знања, темељно спровођење родне равноправности подразумева да су остварени нормативни и стварни услови за

- промену организационе културе, која омогућава уравнотежење између пословног и приватног живота свих научних радника на универзитету;
- промену руководећих структура да би се успоставила равнотежа у сфери доношења одлука;
- равноправност у запошљавању и напредовању, те могућностима научног развоја и доприноса научних каријера;
- превенцију и сузбијање свих облика насиља, укључујући и сексистичку дискриминацију, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање;
- смислено укључивање родне димензије у истраживачке и наставне садржаје;
- утицај на промену културних образаца који одражавају неравноправне односе у друштву, односно на универзитету.

Међународни правни оквир

Различити међународни и европски стандарди уводе поменуте аспекте родне равноправности полазећи од темељног међународног документа *Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена* (1979), који наглашава важну улогу система образовања у постизању родне равноправности (чл. 10) и неопходност укидања дискриминације у области запошљавања (чл. 11). *Пекиншка декларација и Платформа за акцију* (1995) истичу да одсуство свести о родној равноправности међу наставним особљем репродукује и ојачава неравноправност и традиционалне улоге. *Болоњска декларација* (1999) подразумева образовање за родну равноправност, мир и толеранцију. *Препорука о увођењу родне равноправности у образовање* (2007) констатује да „образовање за демократско грађанство... доприноси промоцији принципа равноправности између мушкараца и жена и подстиче успостављање хармоничних и мирних односа међу људима“. *Препорука* упућује државе да подстичу ауторе и издаваче наставних материјала да родну равноправност укључе као квалитативни критеријум у њиховој изради. Међу *Стандардима Међународне организације рада* (МОП), у овој области најзначајнији су стандарди који се односе на једнако плаћање мушкараца и жена за исти рад или рад исте вредности (Конвенција МОП бр. 100) и на заштиту од дискриминације у области занимања и запослења (Конвенција МОП бр. 111), будући да предрасуде и стереотипи који се тичу родитељских улога и поделе породичних дужности

између мушкарца и жене, посебно у погледу бриге о деци, утичу на интеграцију жена и у академску средину, на сигурност њиховог запослења и на могућности за напредовање у академској каријери. *Европском социјалном повељом* забрањена је дискриминација по било ком основу и зајемчена посебна заштита материнства у оквиру Савета Европе. *Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици* (Сл. гласник РС – Међународни уговори, бр. 12/13) обавезује државе потписнице дау наставне материјале уведу садржаје о једнакости жена и мушкараца, нестереотипним родним улогама, ненасилном разрешењу сукоба и родно заснованом насиљу (чл. 14), као и да ојачају обуку запослених који раде са жртвама или починиоцима насиља (чл. 15).

Национални нормативни и стратешки оквир

Устав (Сл. гласник РС 98/06) у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (чл. 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (чл. 21. с. 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (чл. 21. с. 4), гарантује једнакост пред законом (чл. 21. с. 1), једнаку законску заштиту (чл. 21. с. 2), заштиту пред судовима (чл. 22. с. 1), другим државним органима (чл. 36. с. 1) и међународним институцијама (чл. 22. с. 2), али јемчи и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (чл. 66), као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (чл. 68).

Закон о забрани дискриминације (Сл. гласник РС 22/09) прописује „начело једнакости“ (чл. 4) и забрањује „узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење“ (чл. 12). Такође се забрањује „ускраћивање права или јавно или прикривено признавање погодности у односу на пол (...) као и због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета или посебне неге детета. Забрањено је и физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, односно род и родни идентитет, као и *јавно заговарање, подржавање и поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова*“ (чл. 20; нагласак додат).

Закон о родној равноправности (Сл. гласник РС 52/21), чије су поједине одредбе тренутно у поступку уставноправне оцене, предвиђа мере које обухватају једнаку доступност политика, програма и услуга, примену уродњавања и родно одговорног буџетирања,

уравнотежену заступљеност полова у управљању и доношењу одлука, као и прикупљање података разврстаних по полу (чл. 9–11). У сфери високошколског образовања и науке и истраживања, посебно је релевантан чл. 37, којим се констатује да су органи јавне власти и послодавци у области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја дужни да: 1) укључе садржаје којима се подстиче родна равноправност, 2) обезбеде подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради промоције родне равноправности и превазилажења родних стереотипа, 3) обезбеде да садржаји студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност, 4) интегришу родну равноправност у програме и планове, процењују и мењају садржаје постојећих планова и програма тако да се равноправност афирмише; повећају видљивост доприноса жена у науци, технолошком развоју, култури и уметности; користе родно осетљив језик; омогуће континуирано стручно обучавање за родну равноправност; предузму посебне мера подстицаја; доносе и спроводе посебне мере у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката.

Кључни стратешки документи за поље родне равноправности су Стратегије и Акциони планови. На темељу *Националне стратегије за родну равноправност 2016–2020*, донет је и *План Универзитета у Београду за постизање родне равноправности* (2019). Та стратегија је у сфери високог образовања посебан нагласак ставила на одсуство родне осетљивости студијских програма и на значај студија рода. *Национална стратегија за родну равноправност 2021–2030* значајно је обухватнија, будући да се фокусира на процену, преиспитивање и измену високошколских процедура и пракси које треба да омогуће откривање родних дисбаланса, примену стратегија за њихово укидање, као и знатно проширеније дефинисање циљева, мера и показатеља за праћење њиховог спровођења.

Најзад, уз међународне документе и конвенције и национални нормативни и стратешки оквир требало би указати на важно национално наслеђе када је реч о родној равноправности. Родна равноправност је у најширем смислу речи наслеђе социјалистичке Југославије: жене и мушкарци у Југославији, и специфично Србији, постају формално равноправни после Другог светског рата у свим сферама друштвеног, привредног и политичког живота. Но, важно је поменути и богато наслеђе домаће борбе за еманципацију које почиње далеко пре, већ средином 19. века радом Драге Дејановић, сестара Нинковић, Катарине Миловук, а потом и женских друштава, међу којима је и *Коло српских сестара*, настало 1903. на иницијативу Надежде Петровић. Остало је забележено да је 1906. године начињен покушај оснивања *Удружења српских студенткиња* на Универзитету у Београду, који нажалост није имао успеха. Исте године основан је *Српски народни женски савез*. У међуратном периоду, деловање женских друштава било је интензивније него у западним земљама које су доделиле

право гласа по окончању Првог светског рата. Тада настаје *Женски раднички покрет, Друштво за просвећивање жене и заштиту њених права* (међу осталима, у њему делују Исидора Петровић, Ксенија Атанасијевић, Делфа Иванић и друге), *Лига жена за мир и слободу*, и *Женска странка*. *Удружење студенткиња Београдског Универзитета* основано је 1922. године, уз следеће циљеве: политичка неутралност, еманципација жене, буђење свести о њеној дужности и улози у друштву, узајамно усавршавање и солидарност.¹ Једну од кључних улога у развоју свети о еманципацији жена имало је и *Удружење универзитетски образованих жена*, настало 1927. Из наведеног, прилично богатог националног наслеђа на пољу еманципације јасно се види да су данашње конвенције само један облик уобличења историјских стремљења које на нашем простору имају сопствену дугу и важну историју.

Родна равноправност на Универзитету у Београду

Родну равноправност је неопходно сагледавати као виталан део вредности за који се као друштво, односно универзитет залажемо. Једино тако се наведене мере неће разумети као сукобљене с начелом академских слобода и аутономије (чл. 5 и 6) *Закон о високом образовању* (Сл. гласник РС 88/17). Такође, једино на тај начин принципи на којима се заснива делатност високог образовања (чл. 4) – „уважавање хуманистичких и демократских вредности националне и европске традиције и вредности културног наслеђа“ и „усклађивање са европским системом високог образовања и унапређивање академске мобилности наставног и ненаставног особља и студената“ – неће бити у сукобу. *Закон о високом образовању* не помиње родну равноправност, али *Закон о науци и истраживањима* (Сл. гласник РС 49/19) то експлицитно чини, наводећи „родну равноправност у науци и истраживањима, као и у органима одлучивања“ (чл. 4), као један од 13 принципа на којима се заснивају наука и истраживање у Републици Србији.

Према *Статуту Универзитета у Београду*, међу задацима Универзитета (чл. 3) одређено је да Универзитет води бригу о остваривању програма од стратешког интереса за Републику Србију, односно да све универзитетске делатности морају бити усмерене према пуном развоју људске личности и унапређивању људских права и основних слобода. У контексту родне равноправности, важно је навести да члан 133 препознаје да лице које је правоснажном пресудом осуђено за кривично дело против полне слободе и друга инфамна дела не може стећи звање наставника, односно сарадника, као и да члан 142 прописује мировање радног односа и изборног периода у случају породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета, одсуства са рада ради посебне неге детета или друге особе. Најзад, члан 183 констатује се граматички мушки род у којем су изражени сви термини у овом Статуту

¹ Неда Божиновић, *Женско питање у Србији у 19. и 20. веку*, Београд: Деведесетчетврта, 1996, 119.

подразумевају природни мушки и женски род лица на која се односе. Иста напомена користи се и у неким другим документима Универзитета.

У једном од најновијих стратешких докумената, *Стратешке вредности и развојни циљеви Универзитета у Београду (2023)*, истиче се да је међу вредностима које Универзитет заступа и негује, и „неговање различитости“, под чиме се подразумева „промовисање принципа једнаких шанси и правичног третмана свих, независно од статуса, старости, етничке и родне припадности“. Такође, снажно се наглашава да „Универзитет у потпуности, свим учесницима у настави и научним истраживањима, запосленима, обезбеђује родну и полну равноправност, штити права мањинских група, делује против расизма, национализма, верске нетрпељивости и свих других негативних друштвених појава“. Наведени стратешки документ не прецизира начине на које се стаје на пут овим друштвеним феноменима, али се то може извести тумачењем *Кодекса професионалне етике*, који гарантује уживање и поштовање права зајемчених Уставом и законима (чл. 7); једнакост и праведност за све чланове универзитетске заједнице којима се обезбеђују једнаки услови за извршавање професионалних обавеза, као и исказивање интелектуалних способности и напредовања (чл. 10); забрана дискриминације (чл. 13); забрана узнемиравања које се дефинише као „непримерено понашање према другом лицу, као што је полно узнемиравање (упућивање непримерених предлога и опаски сексуалне природе, излагање сексуално увредљивог и узнемирујућег материјала, захтевање сексуалних услуга у замену за предузимање или непредузимање одређених активности и физичко напаствовање) и свако друго понашање које има за циљ повреду личног достојанства, ометање у обављању послова, омаловажавање других и које ствара или доприноси стварању непријатног и непријатељског радног окружења и образовног амбијента“ (чл. 14); те начело непристрасности (чл. 15).

Наведени и други документи на којима почива рад Универзитета показују посвећеност борби против дискриминације. Тај облик посвећености свакако представља нужан, али не и довољан услов за пуно остваривање родне равноправности. Родна равноправност укључује више од прокламоване једнакости засноване на одсуству дискриминације. Једини документ који у овом тренутку одлази корак даље од тога односи се на питање превенције и сузбијања сексуалног насиља.

Универзитет у Београду 2021. године донео је *Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања* којим се „изражава суштинска посвећеност Универзитета забрани дискриминације и било каквог облика злостављања и сексуалног узнемиравања“. *Правилником* се дефинише сексуално узнемиравање, забрана и спречавање сексуалног узнемиравања, забрана злоупотребе права на заштиту од сексуалног узнемиравања, као и забрана предузимања штетне радње. *Правилником* се такође истиче неопходност континуиране обуке за спречавање сексуалног узнемиравања, наглашава се улога наставног плана, програма и уџбеника у ту сврху, и установљује се повереник за равноправност.

Правилник је донет као кровни документ Универзитета у Београду са циљем да сви факултети у оквиру Универзитета донесу своје правилнике који би требало да поштују минимум услова и принципа које дефинише *Правилник* Универзитета. Рок за доношење и усвајање правилника на факултетима је био шест месеци од доношења *Правилника* УБ (јул 2021. године).

План Универзитета у Београду за постизање родне равноправности

Овај стратешки документ, донет 2019. године, тежио је томе да се покрену процеси развоја стратегије родне равноправности и то кроз три главна циља на која се Универзитет у Београду обавезао:

- изградња институционалних капацитета и успостављање системских процедура и информационих система;
- јачање видљивости родне равноправности и ојачавање свести о значају родне равнотеже;
- промовисање родне разноврсности у академским структурама и веће учешће жена на местима одлучивања.

Универзитет у Београду је у овом документу идентификовао две примарне области: 1) прикупљање података и праћење; 2) ојачавање свести о родној равноправности, посебно у сфери доношења одлука.

У оквиру првог циља, дефинисана је активност успостављања система за праћење развоја академске каријере жена и мушкараца (подаци који садрже родну компоненту о просечној старости кандидата за избор у звање), као и истраживача и истраживачица.

Резултат: Пошто је Сенат Универзитета у Београду донео Одлуку о скупу података, начину и динамици достављања података Информационом систему Универзитета у Београду којом су прописане спецификација података о наставном особљу, спецификација података о изборима у звање, спецификација података о запослењима, спецификација података о највишем стеченом формалном образовању и спецификација података о ненаставном особљу, у којима су „ЈМБГ“, „пол“, „датум почетка радног односа/ангажовања“, „датум краја радног односа/ангажовања“ и „категија запосленог“ дефинисани као обавезни подаци, а ти подаци морају да се достављају за сва запослења/ангажовања од 1. октобра 2013. године, могуће је редовно пратити родно сегрегирани податке о развоју академске каријере жена и мушкараца. Проблем представљају ограничења у обухвату ових података када су у питању институти у саставу УБ, као и повремена неажурност у слању података од стране факултета. На темељу EDI Survey 2023 за који је упитник припремила академска мрежа CESAER, нађено је да интегрисани подаци јединица Универзитета у Београду нису увек доступни, пошто Универзитет има децентрализовану организацију, а Ректорат, као централна административна

јединица Универзитета, нема на располагању правна средства да сакупи релевантне податке о својим чланицама.

У оквиру првог циља, дефинисана је и активност успостављања рутинске процедуре за редовно и систематско прикупљање података о родном саставу Сената и Савета Универзитета у Београду, као и података о родном саставу универзитетских тела за избор у звање.

Резултат: У Информационом систему Универзитета у Београду постоји евиденција о члановима универзитетских органа и тела, коју ажурирају секретари тих органа и тела за потребе припреме и дистрибуције материјала за седнице, на основу којих је могуће редовно пратити родни састав ових универзитетских органа.

У оквиру првог циља, дефинисана је и активност прикупљања података о свим акредитованим студијским програмима и појединачним предметима о роду који се реализују на Универзитету у Београду.

Резултат: Пошто је Сенат Универзитета у Београду донео Одлуку о скупу података, начину и динамици достављања података Информационом систему Универзитета у Београду којом је прописана спецификација података о студијским програмима, према којој је, осим основних података, обавезно унети и податке „информације о свим акредитацијама студијског програма”, „научна област којој припада студијски програм” и „генералије студијског програма (циљеви, исходи, услови уписа, приступ даљим студијама, професионални статус)” у извесној мери је могуће пратити податке о акредитованим студијским програмима о роду, али изостају подаци о појединачним предметима.

У оквиру циља јачања видљивости родне равноправности, дефинисана је активност подизања свести о обавезама Универзитета у Београду на међународном и унутрашњем плану према примени мера за унапређење родне равноправности.

Резултат: Деловање у правцу подизања свести о значају и предностима родне равнотеже међу запосленима на Универзитету у Београду иницирано је покретањем странице „Родна равноправност на Универзитету у Београду” на званичној интернет презентацији Универзитета (на старој верзији сајта: <http://arhiva.rect.bg.ac.rs/sr/univerzitet/rodna-ravnopravnost.php>; на новој верзији сајта она је истакнута у оквиру најчешће претраживаних информација о правним актима Универзитета: <https://www.bg.ac.rs/pravni-okvir/>), на којој је постављена релевантна документација о родној равноправности.

У оквиру истог циља, дефинисана је и активност успостављања сталног тела за родну равноправност на нивоу Универзитета у Београду.

Резултат: Одлуком Сената Универзитета у Београду, 15. маја 2019. године установљен је Одбор за родну равноправност на Универзитету.

За реализацију активности које се односе на последњи циљ – промоцију родне равноправности – осим штампања универзитетског календара тематски посвећеног улози жена у развоју УБ, нема других доступних резултата.

*

План за постизање родне равноправности из 2019. године покренуо је значајне кораке у правцу увођења родне равноправности на Универзитету у Београду. Кључан међу њима свакако је успостављање сталног тела за родну равноправност на нивоу Универзитета у Београду. Међутим, како је показано прегледом резултата, активности које је План предвидео спроведене су делимично или их је било немогуће пратити. У свим наредним процесима, кључно је учинити да праћење реализације мера и активности буде у континуитету могуће, и да се активности спроводе на целовит начин. Прва међу њима је препознавање Одбора за родну равноправност у Статуту Универзитета у Београду на равноправан начин с другим помоћним стручним и саветодавним телима (чл. 55).

За активности планиране претходним Планом за постизање родне равноправности нису била јасно делегирана финансијска средства. Један од кључних елемената реализације планираних мера и активности управо су јасно распоређене дужности и финансијски извор за њихово остварење. У претходном периоду, најрелевантнији извори финансирања активности су били екстерног карактера, односно, средства су долазила са међународних пројеката (TARGET Хоризонт пројект за активности предвиђене Планом из 2019, и UNIGEM за обуке повереника и запослених у установама чланицама Универзитета). Да би родна равноправност постала јасно опредељење Универзитета у Београду, неопходно је да се за реализацију мера и активности користе интерна буџетска средства Универзитета у Београду, чиме се омогућава одрживост и дуготрајност активности и постигнутих резултата. Родна равноправност на Универзитету у Београду не сме да зависи од спољних актера и извора финансирања.

Важан налаз наведен у Плану за постизање родне равноправности из 2019. године, који важи и данас, јесте да на нивоу Универзитета не постоји посебан документ о родној равноправности који би систематизовао значења појмова, као и њихову употребу кроз релевантне документе, односно који би проширио антидискриминациону димензију на Универзитету. Као што преглед националног нормативног и стратешког оквира показује, а исто се може уочити и на нивоу универзитетских докумената, постоји извесна недоследност у начину на који се користе основни појмови, односно у начину на који се дефинише посвећеност родној равноправности (примера ради, неусаглашеност *Закона о високом образовању* и *Закона о науци и истраживањима*). Овај вид недоследности производи различите проблеме. Родна равноправност може се номинално представљати као принцип којим се руководи наука у Србији, а да се истовремено ни на који суштински начин не одреди

шта се под тиме подразумева. Затим, декларативно залагање за родну равноправност не мора произвести жељене ефекте који одиста и доводе до реализације мера и активности у овој области, и у пракси то често и не производи. Најзад, уколико постоје искази о значају родне равноправности, али не и јасне мере и стабилни извори финансирања којима се до ње долази, може се учинити да је родна равноправност нешто за шта се Универзитет у Београду уистину не залаже, већ му се то намеће као обавеза споља. Отуда је од пресудног значаја учинити све неопходне кораке којима се на Универзитету у Београду са номиналног прелази на суштинско залагање за родну равноправност.

Универзитет у Београду у томе може да следи сопствене чланице које су већ увеле обухватне и амбициозне Акционе планове за постизање родне равноправности. Како се наводи у Акционом плану Стоматолошког факултета Универзитета у Београду, „иако је [Акциони план] кључни механизам за увођење родне перспективе у високо образовање, на универзитетима у Републици Србији не постоји“ (АП СТФ, с. 1). Од десет института у оквиру Универзитета у Београду, девет их има репрезентативне планове за постизање родне равноправности. Ове јединице Универзитета у Београду су, упркос одсуству кровног документа, успеле да интегришу принципе на којима се према *Закону о високом образовању* заснива делатност високог образовања: „уважавање хуманистичких и демократских вредности националне и европске традиције и вредности културног наслеђа“ и „усклађивање са европским системом високог образовања и унапређивање академске мобилности наставног и ненаставног особља и студената“ (чл. 4).

План за остваривање родне равноправности на Универзитету у Београду од 2024. до 2028. године представља документ који, у складу са међународним стандардима и националним законодавством, успоставља и унапређује родну равноправност на Универзитету у Београду, утврђујући посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности. Ове мере су усклађене са основним условима за увођење и унапређење родне равноправности у домену високог образовања, који су наведени у уводу овог документа.

1. Обезбеђивање материјалних и нематеријалних ресурса, то јест подршке за унапређење родне равноправности у целокупном деловању Универзитета у Београду, Ректорату и установама чланицама;
2. унапређивање институционалних процедура за прикупљање мултидимензионалних/интерсекционалних података који ће омогућити праћење стања на УБ у пољу родне равноправности;
3. идентификовање баријера у академском и каријерном напредовању на Универзитету у Београду како би се успоставила равнотежа у могућностима научног развоја и

- доприноса научних каријера;
4. промена организационе културе, која омогућава уравнотежење између пословног и приватног живота запослених и студентске популације на Универзитету у Београду;
 5. укључивање родне димензије и студија рода у истраживачке и наставне садржаје како би се допринело промени културних образаца који одражавају неравноправне односе у друштву, односно на Универзитету у Београду;
 6. превенција и сузбијање свих облика насиља, укључујући сексистичку дискриминацију, сексуално узнемиравање, сексуално злостављање и сексуално уцењивање на Универзитету у Београду;
 7. промена руководећих структура у правцу родно-осетљивог система доношења одлука, запошљавања и напредовања на Универзитету у Београду.

Мере прати седам *стратешких циљева*, који остају усмерења Универзитета у Београду и по истеку овог Плана.

1. Унапредити родну равноправност у свим областима рада на Универзитету у Београду;
2. развој институционалних капацитета за прикупљање података о стању у области;
3. подстицање родне равноправности у оквиру напредовања у академској каријери на Универзитету у Београду;
4. усклађивање професионалних и породичних обавеза запослених и студентске популације на Универзитету у Београду;
5. иновирање студијских програма и научноистраживачког рада на Универзитету у Београду;
6. успостављање превентивног и саветодавног оквира заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања запослених и студената на нивоу Универзитета и установа чланица;
7. подстицање родне равноправности у структури запослених на Универзитету у Београду и у структури студентске популације.

Значење термина у овом документу

Појам *пола* се односи на биолошке карактеристике мушких и женских тела, док се појам *рода* односи на одређене улоге, активности, понашања и атрибуте које друштво приписује мушкарцима и женама, односно које од њих очекује. У родно неравноправном друштву, доприноси и постигнућа мушкараца и жена се вреднују другачије, као мање или више вредни, и често су потпомогнути стереотипима и предрасудама о пожељним понашањима и различитим, неједнаким могућностима жена, односно мушкараца. *Родно равноправно друштво* подразумева да су препреке за равноправност уклоњене, да сва лица имају равноправан положај и могућност да према властитом избору и у складу са сопственим најбољим интересом учествују у свакој од области јавног и приватног живота.

Први корак ка родној равноправности подразумева одсуство толеранције према неједнаком поступању. Под *дискриминацијом* на темељу пола, односно рода подразумева се неједнак третман, искључивање или довођење у подређен положај жена само зато што су жене. Дискриминација на темељу пола, односно рода односи се било на дискриминаторно понашање према женама због специфичних капацитета њихових тела, било на стереотипна, омаловажавајућа и деградирајућа схватања, понашања према женама и очекивања од њих. Пример за дискриминацију на темељу пола било би отпуштање са радног места због трудноће или постављање питања о плановима о трудноћи на разговору за посао. Пример за дискриминацију на темељу рода било би ниподаштавање капацитета и способности жена за руководеће позиције, или очекивање да ће жене обављати мање вредноване или невредноване послове у институцији у којој су запослене. Дискриминација на темељу рода најчешће је узрокована *родним стереотипима*, укореењеним ставовима, вредностима и предрасудама о томе шта је прикладно и очекивано понашање за жене, а шта за мушкарце, што унапред ограничава могућности за развој њихових појединачних талената и способности.

Родна равноправност се не може постићи увођењем антидискриминационих мера. Да би до родне равноправности збиља дошло, потребно је унапредити услове у којима је равноправност могућа: омогућити уравнотежење између јавног и приватног живота, омогућити равноправност у шансама да се равноправно учествује у свим сферама јавног живота, превенирати и сузбити сваки облик насиља, укључујући и сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, мењати културне обрасце који одражавају и даље подржавају неравноправне односе у друштву.

Под *родно засновано насиље* спадају различити облици физичког, психичког, сексуалног и економског насиља, као и претње таквим делима, која се над појединцима врше у приватној или јавној сфери. Жртве родно заснованог насиља несразмерно су чешће жене, али и осетљиве мањине, над којима се родно засновано насиље врши на темељу њихове сексуалне оријентације или родног идентитета. Родно равноправно друштво подразумева друштво без родно заснованог насиља, у којем родне улоге, сексуална оријентација или родни идентитет нису позив за насиље или оправдање. Под *сексуалном оријентацијом* мисли се на

образац емоционалне и сексуалне привржености према особама истог или различитог пола, док се под **родним идентитетом** мисли на облик самоидентификације с родном улогом. Под **сексистичком дискриминацијом** се мисли на вербалне и невербалне акте запослених и студената/студенткиња којима се исказују и пропагирају полне предрасуде или предрасуде везане за сексуалну оријентацију и које доводе до дискриминације по полу.

Узнемиравање је свако понашање у којем изостаје свесни пристанак једне стране, које за последицу има повреду достојанства тог лица или групе лица, посебно ако се заснива на производњи страха и непријатељског, понижавајућег и увредљивог окружења. **Сексуално узнемиравање** је свака вербална, невербална или физичка радња сексуалне природе, која је нежељена, односно на коју се не даје свесни пристанак. У сексуално узнемиравање спадају различити облици инсинуирања сексуалног интересовања за одређено лице, од звиждања и добацивања, преко неумесних шала, неподесних питања, одмеравања, нежељене комуникације која превазилази прикладно понашање, додиривања, до понуда „услуга“ за сексуалну против-услугу. У последњем случају говоримо о **сексуалном уцењивању** чија је намера да се до остварења сексуалног односа са лицем које на то не даје пристанак дође изнуђивањем, условљавањем или претњама.

Одсуство насиља и вређања достојанства, предуслов је остварења политике једнаких могућности. Према Уставу Републике Србије, држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија **политику једнаких могућности**. Таква политика подразумева правично поступање према свим лицима, чување њиховог достојанства и обезбеђење услова да свако има могућност да унапреди сопствене таленте и врлине. Овај принцип подразумева изједначавање почетних услова за све, односно уклањање вештачких ограничења, предрасуда или преференцијалног третмана, осим у околностима када се дистинкције могу јасно оправдати и за то постоји експлицитно објашњење. Да би се почетни услови изједначили за све и да равноправност не остала сведена на одсуство изравне дискриминације, спроводе се мере за постизање **уравнотежене заступљености** жена и мушкараца. Осетно неуравнотежена заступљеност представља подзаступљеност жена или мушкараца, односно заступљеност која је нижа од 40%, осим ако из посебних прописа не произлази другачије.

Да би се проценило стање родне равноправности у одређеној сфери разматрања, примењује се **родна перспектива**, која се може ослањати на родно осетљиву статистику. Родна перспектива полази од тога да међу мушкарцима и женама постоје разлике у интересима, потребама и приоритетима које утичу на њихове животне и професионалне одлуке. Родна перспектива почива на претпоставци да у темељу друштвеног живота нису апстрактне особе без својстава, те да се разлике које у актуелном тренутку предодређују опхођења у приватној и јавној сфери морају укључити у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења друштвено одговорних политика и прописа. **Родно осетљива**

статистика прати стање у друштву и односе међу женама и мушкарцима преко статистичких података. Прва публикација Републичког завода за статистику која је спровела родно осетљиву статистику објављена је 2005. године и од тада се на сваке три године изводи с намером да се коришћењем статистичких података креирају политике усмерене на отклањање неједнакости и унапређење једнаких могућности. **Родна анализа** представља метод процене последица планираних активности у сфери законодавства, јавних политика, програма, по жене и мушкарце у свим областима и на свим нивоима. **Уродњавање** или укључивање родног аспекта односи се на обухватан и системски процес укључивања родне перспективе у креирање и реализацију развојних политика и стратегија.

Студије рода (или Родне студије) су интердисциплинарна област научног истраживања усмерена на *трансформацију* образовања, курикулума и истраживања на универзитету ради бољег разумевања и превазилажења неравноправног положаја жена.² Реч је о критичком пројекту који испитује како наука може да перпетуира облике дискриминације или искључивања [жена]³, али и креативно поље истраживања које је омогућило нове начине мишљења и писања о роду и родној равноправности, указујући да : „ниједна дисциплина у универзитетском курикулуму не остаје недодирљива када је реч о интервенцијама у размишљањима о роду”⁴. Уз Студије рода често се везује и појам **интерсекционалности**. Овај појам указује на то да се различити аспекти идентитета (као што су пол, род, раса, националност, сексуална оријентација, узраст, инвалидитет, вера, итд.) преплићу и заједно утичу на производњу неравноправности. Дискриминација и неравноправност су готово увек сложени феномени који се не могу свести само на једну осу неједнакости.

Родно осетљив језик упућује на опхођење у писаној и говорној језичкој пракси којим се кроз употребу језика сигнализира разумевање и поштовање родне равноправности и видљивости жена у друштву.⁵ Родно осетљив језик није новина нити нешто несвојствено

² Извор: SIGMA, European Subject Area Evaluation of Women's Studies. A Synthesis Report 2000, 168.

³ Braidotti, Rosi. „Key Terms and Issues in the Making of European Women's Studies.” In *The Making of European Women's Studies. A Work in Progress Report on Curriculum Development and Related Issues in Gender Education and Research*, Volume I, edited by Rosi Braidotti and Esther Vonk (Utrecht: ATHENA, Advanced Thematic Network in Women's Studies in Europe, Utrecht University, 2003, 33).

⁴ Davis, Kathy, Mary Evans, and Judith Lorber. „Introduction.” In *Handbook of Gender and Women's Studies*, edited by Kathy Davis, Mary Evans and Judith Lorber (London: Sage Publications, 2006, 1).

⁵ Према књизи *Род и језик* проф. емерите Свенке Савић, наводимо предлог упутстава за употребу родно осетљивог језика у сфери јавне комуникације.

1. Следи основно правило за грађење реченице у српском језику: субјекат и предикат се морају слагати у роду и броју и лицу.
2. Употребљавати доследно форму женског рода за именовање занимања и титуле жена свуда где је то могуће.
3. Одабрати из постојећег инвентара ону језичку форму која најбоље одговара вашој интуицији за језик: за занимања и титуле које могу имати више суфикса.
4. Одвикавати се од употребе неких устаљених израза којима се вређају неке групе грађана и грађанки.
5. Користити паралелне форме ако се препорука односи и на мушкарце и на жене.
6. Користити креативно разне форме родно осетљивог језика приликом обликовања текста.
7. Писати титуле и занимања жена у пуном облику, а избегавати писање скраћеница.
8. Наводити пуну идентификацију за сваку особу посебно уколико саопштавате о (брачном) пару.

српском језику: у Србији је у периоду између два светска рата родно осетљив језик био и прихваћен и коришћен.

У специфичном контексту научно-истраживачког и наставног рада, издвајају се појмови родна димензија и родна равнотежа у истраживачким тимовима. У европским пројектима, попут Хоризонт пројеката, **родна равнотежа** се сматра критеријумом процене у процесу евалуације пројектних предлога и подразумева избалансирано присуство истраживача и истраживачица у свим тимовима који спроводе истраживање. Пројекти теже равномерној учешћу (50/50) на нивоу тимова и на нивоу руководства тимовима. **Родна димензија у истраживањима и иновацијама** подразумева интеграцију полне и/или родне анализе у осмишљавање и извођење истраживања, с циљем да резултати истраживања користе свим члановима и чланцима друштва, што значи да су прилагођени потребама свих друштвених актера. Да би се родна димензија могла увести у истраживачки процес, родна перспектива је претходан нужни услов. Родна димензија у истраживањима и иновацијама спада у методолошке критеријуме изврности и обавезна је димензија европских пројеката.

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА УНИВЕРЗИТЕТУ У БЕОГРАДУ ЗА ПЕРИОД ОД 2026-2030. ГОДИНЕ

Категорије мера које ће ублажити или отклонити родне неправедности на Универзитету у Београду развијене су према претходно датом прегледу до сада спроведених активности на УБ, а које су биле предвиђене Планом за постизање родне равноравности на УБ усвојеном 2019. године, као и на основу утврђених потреба Универзитета и могућности за унапређење стања у области родне равноравности. Планом Мера обухваћене су активности са временским оквиром за њихово спровођење, носиоцима активности и показатељима путем којих ће се пратити њихова оствареност. План треба спровести до 31.12.2030. године према наведеној динамици узимајући у обзир финансијску ситуацију, друге пословне интересе и потребе, као и расположиве ресурсе и људске капацитете УБ.

КАТЕГОРИЈА МЕРА: Обезбеђивање материјалних и нематеријалних ресурса, тј. подршке за унапређење родне равноравности у целокупном деловању УБ: Ректорату и установама чланицама

АКТИВНОСТИ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР РЕАЛИЗАЦИЈЕ / КВАРТАЛИ (Q)	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ	ПОКАЗАТЕЉИ
------------	--	--------------------	------------

СТРАТЕШКИ ЦИЉ 1: УНАПРЕДИТИ РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ У СВИМ ОБЛАСТИМА РАДА НА УНИВЕРЗИТЕТУ У

9. Применити правила родно осетљивог језика при превођењу с неког страног језика на српски језик.
10. Предложена упутства ваља користити у разним текстовима (упитници, анкете, формулари, конкурси, огласи...)
11. Избегавати употребу етикете за остваривање или идентификовање женске особе према брачном статусу.
12. Избегавати примере (нарочито у уџбеничкој литератури) у којима су мушкарац и жена у стереотипним улогама.

(Извор: *Род и језик*, прир. Свенка Савић, Маријана Чанак, Вероника Митро, Гордана Штасни, Нови Сад: Футура публикације и Женске студије и истраживања, 2009).

БЕОГРАДУ

<p>1.1 Дефинисање Одбора за родну равноправност у Статуту УБ</p>	<p>Q2 2027.</p>	<p>Одбор за статутарна питања, Сенат</p>	<p>Одбор за родну равноправност је дефинисан у Статуту УБ</p>
<p>1.2 Усвојен је План УБ за постизање родне равноправности за период 2026-2030. године и изгласан мандат чланства Одбора за родну равноправност УБ</p>	<p>Q2 2026.</p>	<p>Сенат</p>	<p>Усвојени и објављени планови (План УБ за постизање родне равноправности за период од 2026-2030. године и План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за сваку годину с предлогом мера). Изгласан мандат чланства Одбора за родну равноправност УБ за спровођење Плана УБ.</p>
<p>1.3 Објављен је План УБ за постизање родне равноправности за период од 2026-2030. године на интернет страници Универзитета</p>	<p>Q2 2026.</p>	<p>Ректор</p>	<p>Праћење преко годишњих извештаја о спровођењу усвојених планова 1.2 и 1.4</p>
<p>1.4 Усвојен је План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности</p>	<p>Q4 сваке године</p>	<p>Одбор за родну равноправност УБ</p>	<p>Праћење преко годишњих извештаја о спровођењу усвојених планова 1.2 и 1.4</p>
<p>1.5 Објављен је План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности</p>	<p>Q1 сваке године</p>	<p>Одбор за родну равноправност УБ</p>	<p>Праћење преко годишњих извештаја о спровођењу усвојених планова 1.2 и 1.4</p>
<p>1.6 Спроводи се континуирана едукација запослених у стручним службама у Ректорату о доследној примени законодавног оквира из области родне равноправности</p>	<p>континуирано</p>	<p>Ректор</p>	<p>Све стручне службе у Ректорату обучене су за примену законодавног оквира из области родне равноправности у свом деловању и подстакнуте на похађање даљих обука</p>
<p>1.7 Планирање буџета УБ за реализацију активности предвиђених овим планом мера</p>	<p>годишње</p>	<p>Ректор</p>	<p>План буџета и извештај о утошку буџета</p>
<p>1.8 Прикупљање података о мултидимензионалној (интерсекционалној) структури запослених у Ректорату</p>	<p>Q2 2027.</p>	<p>СТРУЧНА СЛУЖБА И ЦЕНТРИ РЕКТОРАТА УБ</p>	<p>Развијена је методологија прикупљања података</p>
<p>1.9 Унапређење система евалуације рада запослених у Ректорату у циљу постизања једнаких могућности њиховог професионалног развоја и усклађивања приватног и професионалног живота, те спречавања родно заснованог насиља на радном месту</p>	<p>Q3 2027.</p>	<p>Ректор, генерални секретар (на препоруку Одбора за родну равноправност)</p>	<p>Развијена је методологија евалуације рада запослених</p>
<p>1.10 Усвојен је нови Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања на УБ</p>	<p>Q4 2026</p>	<p>Сенат</p>	<p>Усвојен и објављен Правилник;</p>

<p>1.11 Креирање препоруке о анализи, критичком преиспитивању и измени општих аката установа чланица УБ у циљу стварања услова за постизање родне равноправности</p>	<p>Q4 2026</p>	<p>Ректор, руководства установа чланица (на препоруку Одбора за родну равноправност)</p>	<p>Редовни годишњи извештаји Повереника за равноправност из установа чланица УБ</p> <p>Сачињен текст препоруке</p>
<p>1.13 Креирање препоруке УБ за установе чланице о нужности оснивања тела за родну равноправност</p>	<p>Q3 2027</p>	<p>Ректор</p>	<p>Сачињен текст препоруке</p> <p>Извештај установа чланица ка УБ о оснивању и функционисању тела за родну равноправност</p>

КАТЕГОРИЈА МЕРА: Унапређивање институционалних процедура за прикупљање мултидимензионалних/интерсекционалних података који ће омогућити праћење стања на УБ у пољу родне равноправности			
АКТИВНОСТИ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР РЕАЛИЗАЦИЈЕ/ КВАРТАЛИ (Q)	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ	ПОКАЗАТЕЉИ
СТРАТЕШКИ ЦИЉ 2: РАЗВОЈ ИНСТИТУЦИОНАЛНИХ КАПАЦИТЕТА ЗА ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА О СТАЊУ У ОБЛАСТИ			
<p>2.1 Успостављање процедуре за редовно прикупљање података о мултидимензионалном (интерсекционалном) саставу управљачких органа и тела на Универзитету и његовим чланицама</p> <p>2.2 Успостављање процедуре за бележење родно осетљивих података о завршеним основним, мастер и докторским студијама и мултидимензионално праћење стопе осипања, као и сачињавање препоруке УБ на основу добијених података за установе чланице</p> <p>2.3 Успостављање процедуре за континуирано праћење напредовања у звањима запослених у установама чланицама УБ и сачињавање препоруке УБ на основу добијених података за установе чланице</p> <p>2.4 Успостављање процедуре за бележење мултидимензионалних (интерсекционалних) података о добитницима и добитницама стручних стипендија и апликантима за стручна усавршавања на Универзитету и сачињавање препоруке УБ на основу добијених података за установе чланице</p> <p>2.5 Успостављање процедуре за бележење мултидимензионалних (интерсекционалних) података о руководиоцима и руководитељкама међународних научних пројеката и сачињавање препоруке УБ на основу добијених</p>	<p>Q4 сваке године за све тачке у оквиру овог циља</p>	<p>СТРУЧНА СЛУЖБА И ЦЕНТРИ РЕКТОРАТА УБ, установе чланице</p>	<p>СТРУЧНА СЛУЖБА И ЦЕНТРИ РЕКТОРАТА УБ: Формулисано упутство о процедури прикупљања података</p> <p>Установе чланице и СТРУЧНА СЛУЖБА И ЦЕНТРИ РЕКТОРАТА УБ: поднет годишњи извештај у којем су садржане препоруке за установе чланице на основу прикупљених података</p>

података за установе чланице			
------------------------------	--	--	--

КАТЕГОРИЈА МЕРА: Идентификовање баријера у академском и каријерном напредовању на УБ како би се успоставила равнотежа у могућностима научног развоја и доприноса научних каријера.

АКТИВНОСТИ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР РЕАЛИЗАЦИЈЕ/ КВАРТАЛИ (Q)	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ	ПОКАЗАТЕЉИ
СТРАТЕШКИ ЦИЉ 3: ПОДСТИЦАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОКВИРУ НАПРЕДОВАЊА У АКАДЕМСКОЈ КАРИЈЕРИ НА УНИВЕРЗИТЕТУ У БЕОГРАДУ			
3.1 Идентификовање препрека при напредовању у академској каријери и стицању знања помоћу свеобухватног интердисциплинарног истраживања на Универзитету и уз консултовање података добијених од стручне службе и центара Ректората УБ	2028-2030	Одбор за родну равноправност	Објављена је публикација са резултатима истраживања
3.2 Установљење годишњих награда за истакнуте научнице и научнике (индивидуални и тимски допринос) с циљем повећања научног утицаја и видљивости научних достигнућа жена и родне равноправности	Q1 2028.	Одбор за родну равноправност, Ректор	Дефинисане су препоруке за даље деловање (посебно у области менторске подршке) Додељене су прве награде и објављене су вести на званичним сајтовима УБ и појединачних установа чланица о профилима истакнутих научница и научника

КАТЕГОРИЈА МЕРА: Промена организационе културе, која омогућава уравнотежење између пословног и приватног живота запослених и студентске популације на УБ.

АКТИВНОСТИ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР РЕАЛИЗАЦИЈЕ/ КВАРТАЛИ (Q)	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ	ПОКАЗАТЕЉИ
СТРАТЕШКИ ЦИЉ 4: УСКЛАЂИВАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНИХ И ПОРОДИЧНИХ ОБАВЕЗА ЗАПОСЛЕНИХ И СТУДЕНТСКЕ ПОПУЛАЦИЈЕ НА УНИВЕРЗИТЕТУ У БЕОГРАДУ			
<p>4.1 Доношење препоруке ради институционалне подршке запосленима и студентима и студенткињама са обавезом старања и бриге о деци до 12 година, старијим и болесним члановима породице код израде распореда – да се часови држе у периоду рада предшколских и школских установа, те установа бриге старања и социјалне подршке</p> <p>4.2 Доношење препоруке ради институционалне подршке запосленима и студентима и студенткињама са обавезом старања и бриге о деци до 12 година, старијим и болесним члановима породице при расподели радних обавеза уз пристанак запосленог, у складу са институционалним могућностима</p>	Q1 2030	Ректор, Руководство установа чланица (на препоруку Одбора за родну равноправност)	<p>Препорука Универзитета</p> <p>Годишњи извештаји установа чланица о примени препоруке</p>

КАТЕГОРИЈА МЕРА: Укључивање родне димензије у истраживачке и наставне садржаје како би се допринело промени културних образаца који одражавају неравноправне односе у друштву, односно на УБ.

АКТИВНОСТИ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР РЕАЛИЗАЦИЈЕ/ КВАРТАЛИ (Q)	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ	ПОКАЗАТЕЉИ
------------	---	--------------------	------------

СТРАТЕШКИ ЦИЉ 5: ИНОВИРАЊЕ СТУДИЈСКИХ ПРОГРАМА И НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКОГ РАДА НА УНИВЕРЗИТЕТУ У БЕОГРАДУ

<p>5.1 Континуирано спровођење обука о укључивању доприноса домаћих научника и научница у баштињењу знања из области, као и о укључивању интерсекционалног приступа у планирање и реализацију истраживања, наставних програма, припрему и реализацију научноистраживачких пројеката, креирање истраживачких тимова, као и у вредновање резултата научноистраживачког рада</p>	<p>Сваке године</p>	<p>Одбор за родну равноправност</p>	<p>Прилагођене обуке су обухватиле све установе чланице Универзитета</p>
<p>5.2 Континуирана едукација запослених на УБ о значају увођења родне перспективе и теорија студија рода у наставне садржаје на свим нивоима студија</p>	<p>Сваке године</p>	<p>Одбор за родну равноправност</p>	<p>Прати се преко броја едукација које су одржане сваке године за све чланице Универзитета; већег броја садржаја у курикулумима који се односе на родну равноправност и теорије студија рода у сваком новом акредитационом циклусу</p>

КАТЕГОРИЈА МЕРА: Превенција и сузбијање свих облика насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање на УБ.

АКТИВНОСТИ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР РЕАЛИЗАЦИЈЕ/ КВАРТАЛИ (Q)	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ	ПОКАЗАТЕЉИ
------------	---	--------------------	------------

СТРАТЕШКИ ЦИЉ 6: Успостављање превентивног и саветодавног оквира заштите од сексуалног узнемиравања и уцењивања запослених и студената на нивоу Универзитета и установа чланица

<p>6.1 Спровођење кампање на тему разградње несвесних пристрасности и стереотипа за све студенте и студенткиње Универзитета приликом пријема бруцоша и бруцошкиња (уводно предавање)</p>	<p>Октобар сваке године</p>	<p>Повереници за равноправност на установама чланицама</p>	<p>Одржано је предавање о несвесним пристрасностима и стереотипима бруцошима и бруцошкињама на свим факултетима Универзитета (извештај о спроведеним обукама)</p> <p>ППТ презентација је учињена доступном на званичним интернет презентацијама факултета</p>
<p>6.2 Континуирано одржавање прилагођених обука о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања и уцењивања за поверенике и поверенице за равноправност у установама чланицама Универзитета</p>	<p>Сваке године</p> <p>континуирано</p>	<p>Одбор за родну равноправност</p> <p>ПР службе Универзитета и установа чланица</p>	<p>Обуку су прошли сви именовани повереници и поверенице за равноправност (извештај о спроведеним обукама)</p>
<p>6.3 Спровођење кампање на тему родне равноправности (видео,</p>			<p>Извештај о спроведеној кампањи, вести о догађају и фотографије са</p>

<p>постери) и промовисање примера добре праксе у координацији са ПР службама Универзитета и установа чланица</p> <p>6.4 Креирање и редовно одржавање веб платформе посвећене родној равноправности на интернет страници Универзитета уз објављивање информација о чланству Одбора за родну равноправност</p> <p>6.5 Успостављање службе на УБ за саветодавну и интервентну психолошку подршку и подршку у извођењу медијације за установе чланице УБ</p>	<p>континуирано</p> <p>Q32027</p>	<p>Стручне службе УБ</p> <p>Ректор</p>	<p>догађаја</p> <p>Додати нови садржаји на веб платформи УБ</p> <p>Служба је успостављена при Центру за развој каријере</p>
--	-----------------------------------	--	---

КАТЕГОРИЈА МЕРА: Промена руководећих структура у правцу родно-осетљивог система доношења одлука, запошљавања и напредовања на УБ.

АКТИВНОСТИ	ВРЕМЕНСКИ ОКВИР РЕАЛИЗАЦИЈЕ/ КВАРТАЛИ (Q)	НОСИОЦИ АКТИВНОСТИ	ПОКАЗАТЕЉИ
<p>СТРАТЕШКИ ЦИЉ 7: Подстицање родне равноправности у структури запослених на УБ и структури студентске популације</p>			
<p>7.1 Израда препоруке о развијању система запошљавања и унапређивања осетљивог на родну равноправност на УБ</p> <p>7.2 Доношење препоруке о учешћу мање заступљеног пола у свим управљачким структурама на УБ</p> <p>7.3 Израда упутстава о поштовању родне равноправности у поступцима, именовања, запошљавања и</p>	<p>Q2 2029</p> <p>Q3 2029</p>	<p>Ректор, Руководство установа чланица (на препоруку Одбора за родну равноправност)</p> <p>Ректор, Руководство установа чланица (на препоруку</p>	<p>Сачињен текст препоруке</p> <p>Сачињен текст препоруке</p>

напредовања на УБ 7.4 Израда препоруке за предузимање посебних мера на установама чланица УБ ради подстицања родне равноправности при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, програме подршке развоју научних каријера/грантова за студијска путовања и студијске боравке у иностранству, као и коришћења ИКТ, а посебно са освртом на лица која су у ризику од напуштања образовног процеса и академске каријере	Q2 2029	Одбора за родну равноправност)	Сачињен текст упутства
	Q3 2029	Ректор, Руководство установа чланица (на препоруку Одбора за родну равноправност)	Сачињен текст препоруке

(„Гласник Универзитета у Београду” бр. 268/26)