

ПЛАН

ОСТВАРИВАЊА И УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ – ФАРМАЦЕУТСКОГ ФАКУЛТЕТА

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План остваривања и унапређења родне равноправности (у даљем тексту: „План“) је документ који има циљ да се на Универзитету у Београду – Фармацеутском факултету (у даљем тексту: „Факултет“), оствари и унапреди родна равноправност, утврде и спроводе опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, утврди начин извештавања о њиховој реализацији и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Факултет је увек налазио начин да своје запослене и студенте подржи у усавршавању и развоју међународне сарадње а Планом остваривања и унапређења родне равноправности, изражава своју посвећеност грађењу родне културе у образовном и истраживачком простору.

1. ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: „Закон“), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици, обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Заштита од дискриминације и поштовање родне равноправности представљају основ остваривања људских права утврђен међународним документима која је Република Србија потврдила. Европска комисија план остваривања и унапређења родне равноправности предвиђа као обавезан услов при конкурисању за пројекте које финансира у склопу програма Хоризонт „Европа“, почев од 2022. године.

Влада Републике Србије усвојила је Стратегију за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године, чији је циљ превазилажење родног јаза и остваривање родне равноправности као предуслова за развој друштва и побољшање свакодневног живота жена и мушкараца, девојчица и дечака.

2. ДЕФИНИЦИЈЕ

1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

3) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

4) **дискриминација лица** по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

5) **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;

6) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

7) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

8) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

9) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

10) **органи јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

11) **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

12) **тела за родну равноправност** су повремена тела органа јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених Законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

II САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

- Структуру запослених на дан 21.12.2021. године;
- Мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности;
- Усвајање Плана и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле, и престанак спровођења посебних мера.

III СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ

1. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2021. година	
Укупан број запослених	
316	
мушкарци	жене
61	255

2. УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

Органи Факултета су:

1. Орган управљања Факултета је Савет. Савет има 27 чланова и то петнаест (15) представника Факултета које бирају запослени, осам (8) представника оснивача именованих од стране Владе Републике Србије, четири (4) представника студената које бира Студентски парламент Факултета.
2. Орган пословођења Факултета је Декан, коме у складу са Статутом Факултета, у његовом раду помажу продекани, којих има четири из реда наставника (продекан за наставу, продекан за последипломску наставу и континуирану едукацију, продекан за науку и међународну сарадњу, продекан за финансије) и један из реда студената.
3. Стручни органи Факултета су Наставно-научно веће и Изборно веће.
4. Студентски парламент.

Факултет остварује своју делатност преко радних јединица. Радне јединице Факултета су: Радна јединица Катедре, Радна јединица Лабораторије, Радна јединица Центри и Радна јединица Заједничке службе.

Радну јединицу Катедре сачињава деветнаест (19) катедри и то за: физику и математику, општу и неорганску хемију, аналитичку хемију, органску хемију, ботанику, физичку хемију и инструменталне методе, микробиологију и имунологију, физиологију, фармацеутску хемију, аналитику лекова, фармакогнозију, медицинску биохемију, броматологију, токсикологију, "Академик Данило Солдатовић", фармацеутску технологију и козметологију, фармакологију,

ПЛАН ОСТВАРИВАЊА И УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

фармакокинетику и клиничку фармацију, социјалну фармацију и фармацеутско законодавство, патофизиологију.

Радном јединицом Заједничке службе руководи секретар Факултета. У оквиру Радне јединице Заједничке службе образују се уже унутрашње јединице (одсек за правне и опште послове, одсек за наставу и студентска питања, одсек за материјалне и финансијске послове, одсек за комерцијалне послове, одсек за одржавање објекта, служба за библиотечке и музејске послове, служба за информационе технологије, служба обезбеђења).

Орган управљања	
Савет	
Петнаест (15) представника Факултета које бирају запослени налази се у следећем саставу:	
мушкарци	жене
4	11

Орган пословођења	
Декан	
мушкарци	жене
0	1
Продекани (из реда наставника)	
4	
мушкарци	жене
1	3

Радна јединица Катедре	
Деветнаест (19) шефова катедри	
мушкарци	жене
2	17

Руководећа радна места	мушкарци	жене
Секретар Факултета	1	0
Самостални стручнотехнички сарадник за остале делатности - руководиоца Одсека за правне и опште послове	0	1
Самостални стручнотехнички сарадник за студије и студентска питања - руководиоца Одсека за наставу и студентска питања	0	1
Самостални стручнотехнички сарадник за остале делатности - руководиоца Одсека за материјалне и финансијске послове	0	1
Стручнотехнички сарадник за остале делатности - шеф рачуноводства	0	1
Виши стручнотехнички сарадник за остале	0	1

ПЛАН ОСТВАРИВАЊА И УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

делатности - руководиоца Одсека за комерцијалне послове		
Самостални стручнотехнички сарадник за остале делатности - руководиоца Одсека за одржавање објекта	1	0
Самостални стручнотехнички сарадник за остале делатности - помоћник руководиоца Одсека за одржавање објекта	1	0
Самостални стручнотехнички сарадник за остале делатности - руководиоца Службе за библиотечке и музејске послове	0	1
Виши стручнотехнички сарадник за остале делатности - руководиоца Службе за информационе технологије	1	0
Стручнотехнички сарадник за остале делатности - руководиоца Службе обезбеђења.	1	0
укупно	мушкарци	жене
11	5	6

3. СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ

Од-до година	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65
Број запослених	17	36	33	35	36	50	43	40	26

Факултет, као високошколска институција подржава родну равноправност. Такође, студијски програми који се изводе на Факултету имају већи број уписаних студенткиња које након завршетка студија заузимају важне позиције у водећим националним и међународним установама и компанијама. Факултет подржава наставнике и сараднике који желе да родна питања интегришу у своје наставне активности. Један од наших циљева је да подигнемо родну свест младих људи које образујемо како би превазишли родне предрасуде. У погледу истраживања, подржавамо истраживаче заинтересоване за родна питања и промовисање родне разноврсности.

III МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су опште и посебне мере.

1. 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,

ПЛАН ОСТВАРИВАЊА И УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

стратегије и сл), чији је циљ остваривање родне равноправности.

2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: „Посебне мере“) 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.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Факултет.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане. Разлози за одређивање посебних мера су подизање свести о родној равноправности и родним стереотипима као и прикупљање и праћење података о родном саставу запослених и органа Факултета.

МЕРА 1	Одређивање лица задуженог за родну равноправност
Циљеви мере	• Подизање свести о родној равноправности; • Сагледавање родне димензије у истраживањима; • Примена родне једнакости; • У складу са Законом лице задужено за родну равноправност: 1) Прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности; 2) Прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности; 3) Доставља извештаје из тачке 2) надлежним органима; 4) Сарађује са надлежним министарством на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; 5) Припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

ПЛАН ОСТВАРИВАЊА И УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Почетак примене	Крај 2021. – почетак 2022. године.
Начин спровођења и контроле	- Доношење Одлуке о именовању лица за родну равноправност, у складу са чланом 64. Закона; - Орган пословођења Факултета.

МЕРА 2	Доношење Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања
Циљеви мере	- Заштита запослених и студената од сексуалног узнемиравања; - Стварање правних механизма за заштиту од сексуалног узнемиравања; - Ова мера је обавезна у складу са Правилником о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања Универзитета у Београду као и обавезан део Плана родне равноправности предвиђена Хоризонт „Европа“ програмом.
Почетак примене	Почев од 2022. године.
Начин спровођења и контроле	- Усвајање правилника; - Повереник за равноправност.

МЕРА 3	Именовање Повереника за равноправност
Циљеви мере	Повереник за равноправност је у складу са Правилником о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања Универзитета у Београду, задужен за превенцију и спречавање сексуалног узнемиравања запослених и студената, као и за сузбијање сваког облика дискриминације, а посебно по основу пола, рода, родног идентитета и сексуалне оријентације;

ПЛАН ОСТВАРИВАЊА И УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

	Ова мера је обавезна у складу са Правилником о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања Универзитета у Београду.
Почетак примене	Почев од 2022. године.
Начин спровођења и контроле	- Доношење Одлуке о именовању Повереника за равноправност; - Орган пословање Факултета.

МЕРА 4	Примена родно осетљивог буџетирања
Циљеви мере	- Подизање свести о родној равноправности; - Родно осетљиво буџетирање; - Родно осетљиво буџетирање је обавеза предвиђена Законом. Факултет је дужан да врши родну анализу буџета и да приходе и расходе планира са циљем унапређења родне равноправности.
Почетак примене	Почев од 2022. године.
Начин спровођења и контроле	- Увођење родно осетљивог буџетирања; - Самостални стручно технички сарадник за остале делатности - Руководилац Одсека за материјалне и финансијске послове и продекан за финансије.

IV УСВАЈАЊЕ ПЛАНА И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

План је саставни део годишњег Плана рада који усваја Факултет. Извештај о спровођењу Плана Факултет ће доставити надлежним органима у складу са Законом.

План и извештај се објављују на сајту Факултета, а у штампаној форми чувају се у архиви Факултета.

Декан Фармацеутског факултета
Проф. др Слађана Шобајић



[Handwritten signature]
8