

На основу члана 34. став 1. тачка 19) Статута Правног факултета Универзитета Унион у Београду бр. 9-9/2023 – пречишћен текст од 12. 06. 2023. године, Наставно-научно веће Правног факултета Универзитета Унион у Београду, на 237. седници одржаној 30.6.2025. године, доноси

ПРАВИЛНИК О СПРОВОЂЕЊУ МЕРА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ПРАВНОМ ФАКУЛТЕТУ УНИВЕРЗИТЕТА УНИОН У БЕОГРАДУ

Предмет уређења

Члан 1.

Овим правилником ближе се уређују мере за остваривање и унапређивање родне равноправности и начин спровођења политике родне равноправности на Правном факултету Универзитета Унион у Београду (у даљем тексту: Факултет).

Циљеви уређења

Члан 2.

Општи циљ уређења је обезбеђивање остваривања и унапређење родне равноправности у оквиру делатности Факултета у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадница и припадника осетљивих друштвених група, у областима високог образовања, рада и запошљавања.

Посебни циљеви уређења су:

1) развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у радном колективу - успостављање инклузивне средине на Факултету у којој постоји међусобно уважавање и поштовање студенткиња и студената и запослених без обзира на било које њихово лично својство (пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуалну оријентацију и сл.) и подизање свести о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу, као и са њом повезаном интерсекционалношћу релевантном за родну равноправност и недискриминацију;

2) увођење родне перспективе у пословне политике Факултета - у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката, уравнотежену заступљеност полова у органима управљања и употребу родно осетљивог језика;

3) постизање једнаких могућности професионалног развоја свих студенткиња, студената и запослених - стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Факултета, и едукација студенткиња и студената у области родне равноправности и интерсекционалности (организовање правних клиника, радионица, обука и сл.).

Значење израза

Члан 3.

Сви изрази који се користе у граматичком женском роду, подразумевају природни женски и мушки род или друге родне идентитете лица на које се односе.

Поједини изрази у овом правилнику имају следеће значење:

1) „студенткиња” је физичко лице које има статус студенткиње, односно студента основних, мастер и докторских академских студија на Факултету;

2) „запослена” је физичко лице које је запослено на Факултету на основу уговора о раду или лице ангажовано на основу уговора о допунском раду, уговора о ангажовању за извођење наставе, уговора о привременим и повременим пословима, уговора о делу, ауторског уговора, уговора о пружању консултантских услуга и слично, као и кандидаткиња за избор у наставно, односно научно звање на Факултету;

3) „интерсекционалност” је друштвена појава, односно научно-теоријски аналитички оквир којим се преиспитује начин на који се различити лични идентитети преплићу са друштвено-политичким, социо-културолошким, економским и другим факторима који доприносе дискриминацији, односно привилеговању или маргинализацији припадница појединих, нарочито осетљивих друштвених група.

Остали изрази употребљени у овом правилнику имају значење прописано законом.

Начело једнаких могућности

Члан 4.

Примена начела једнаких могућности подразумева:

1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука Факултета;

2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења политика Факултета и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима студенткиња и запослених;

3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности студенткиња и запослених, посебно припадница осетљивих друштвених група које се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно свог родног идентитета и других личних својстава.

Врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности

Члан 5.

Факултет примењује следеће посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности:

1) мере за изградњу капацитета за родну равноправност;

2) мере за подизање свести о значају родне равноправности и интерсекционалности и њихове промоције;

3) мере у области наставних и научноистраживачких активности;

4) мере у области рада и запошљавања.

Мере за изградњу капацитета за родну равноправност

Члан 6.

Факултет примењује следеће мере за изградњу капацитета за родну равноправност:

1) одређује лице задужено за родну равноправност и обезбеђује му положај прописан законом, стручну оспособљеност и усавршавање;

2) одређује лица задужена за родну статистику из реда запослених који обављају послове у вези са евиденцијама у областима високог образовања, рада и запошљавања, и обезбеђује им стручну оспособљеност и усавршавање у тим областима;

3) организује и спроводи прикупљање и обраду података, као и вођење евиденција у вези са родним саставом органа и радних тела Факултета, кандидаткиња за запошљавање и избор у наставна и научна звања, студенткиња и запослених, а на основу параметара утврђених од стране Универзитета, имајући у виду прописе о заштити података о личности;

4) учествује у припреми плана и припрема извештај о спровођењу активности Факултета у вези са реализацијом планског документа о родној равноправности Универзитета;

5) обезбеђује техничку и информациону подршку систему прикупљања, обраде, и праћења података, као и извештавању о родној равноправности Факултета у сарадњи са Универзитетом.

Мере за подизање свести о значају родне равноправности и њеног промовисања

Члан 7.

Факултет примењује следеће мере за подизање свести о значају родне равноправности и њеног промовисања:

1) упознавање студенткиња, наставног и ненаставног особља са приоритетним материјалима који се односе на родну равноправност и интерсекционалност које је припремио Универзитет;

2) употребљава родно осетљив језик кадгод је то могуће: на интернет презентацији Факултета код означавања лица на руководећим позицијама, уз звања руководитељица и запослених на вратима канцеларија, у потпису на крају службених имејлова, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим институцијама, одржавања стручних скупова, конференција и састанака уз имена учесница и сл.;

3) учествује у припреми општих аката и планских докумената о родној равноправности Универзитета;

4) укључује делове који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности приликом израде свих годишних планова или програма рада и финансирања које доносе органи Факултета;

5) учествује у припреми, односно припрема аналитичка докумената о родној равноправности у области високог образовања (анализе стратешког и правног оквира, упоредне анализе, анализе планских докумената, анализе праксе и извештаја) у сарадњи са Универзитетом;

6) учествује у реализацији пројеката и организовању, односно организује стручне и промотивне догађаје Универзитета, односно Факултета о родној равноправности и интерсекционалности (састанци, округли столови, конференције, гостовања у медијима, сл.);

7) учествује у изради, односно припрема стручне и промотивне материјале о родној равноправности Универзитета и Факултета (приручници, упутства, брошуре, информатори, сл.) и предузима друге мере у циљу подизања свести о значају родне равноправности и интерсекционалности и њиховог промовисања.

Мере за извођење наставних и научноистраживачких активности

Члан 8.

Факултет примењује следеће мере за извођење наставних и научноистраживачких активности:

1) интегрише родну равноправност и недискриминацију у планове и програме наставе и учења у оквиру редовних наставних предмета спроводи активности усмерене ка препознавању родно заснованог узнемиравања и/или насиља и охрабривању студенткиња да ове појаве пријаве надлежним инстанцама на Факултету;

2) припрема измене садржаја планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;

3) употребљава родно осетљив језик, односно језик који је у складу са граматичким родом у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима, као и у другим облицима образовно-васпитног и научноистраживачког рада;

4) обезбеђује континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, њихово стручно оспособљавање за подстицање родне равноправности и интерсекционалности, као и препознавање, спречавање и заштиту од дискриминације;

5) подстиче развој у области научноистраживачког рада који се финансира из јавних и других извора финансирања ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и радним телима Факултета надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Мере у области рада и запошљавања

Члан 9.

Факултет примењује мере у области рада и запошљавања у складу са законом, другим прописима и општим актима Факултета, а нарочито мере које се односе на:

1) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;

2) обезбеђивање стручног усавршавања запослених о темама родне равноправности, интерсекционалности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, узраста, изгледа и других личних својстава и опредељења.

Организациони оквир за спровођење мера родне равноправности

Члан 10.

Одлуку о одређивању лица задуженог за родну равноправност и лица задужених за родну статистику доноси деканица.

Лице задужено за родну равноправност:

1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Факултета;

2) координира активности и прати стање о полној структури студенткиња и запослених на Факултету и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Факултета;

3) доставља извештаје из тачке 2) овог става деканици;

4) сарађује са Универзитетом на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;

5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;

6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност, овим правилником и актима Факултета.

Лица задужена за родну статистику воде евиденције и прате стање о полној структури студенткиња и запослених на Факултету.

Деканица може да образује комисију за родну равноправност ради координације и успешнијег спровођења предвиђених посебних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Контролу примене посебних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности врши деканица у сарадњи са комисијом за родну равноправност уколико је основана, и лицем задуженим за родну равноправност.

Планирање и извештавање

Члан 11.

Факултет учествује у припреми плана Универзитета за постизање родне равноправности и акционог плана за његово спровођење тако што припрема део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности Факултета у сарадњи са Универзитетом.

Факултет припрема извештај о резултатима спровођења плана из члана 1. овог члана у складу са смерницама Универзитета и доставља га Универзитету у предвиђеном року.

Факултет може за своје потребе да припрема и интерне програме или планове за спровођење посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности Факултета и извештаје о њиховој реализацији.

Евидентирање података о остваривању родне равноправности студенткиња

Члан 12.

Факултет евидентира следеће податке о остваривању родне равноправности студенткиња:

1) укупан број и проценат студенткиња разврстаних по школској години студија и полу;

2) укупан број и проценат дипломираних студенткиња разврстаних по школској години студија и полу;

3) успех студенткиња на испитима разврстано по школској години студија, висини оцене и полу;

4) број покренутих и окончаних дисциплинских поступака против студенткиња разврстаних по школској години студија, разлогу за покретање дисциплинског поступка, исходу поступка и полу;

5) број примљених и решених пријава студенткиња о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању, уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода разврстаних по школској години студија, врсти узнемиравања, исходу поступка и полу;

6) број студенткиња које учествују у раду органа Факултета разврстан по полу, старосној доби и мандату;

7) друге релевантне податке у складу са прописима и општим актима Универзитета и Факултета.

Евидентирање података о остваривању родне равноправности запослених

Члан 13.

Факултет евидентира следеће податке о остваривању родне равноправности запослених, односно наставног и ненаставног особља:

- 1) укупан број запослених, број и проценат запослених жена, као и број и проценат запослених мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстан по полу и старосној доби свих запослених;
- 2) квалификације које поседују запослене разврстане по полу;
- 3) број и проценат запослених на извршилачким и руководећим радним местима, разврстан по полу;
- 4) плате и друге накнаде запослених исказане у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка и руководећа радна места;
- 5) број и проценат запослених лица, разврстан по полу и старосној доби који су у години вођења евиденције више запошљавана, као и број и проценат запослених, разврстан по полу и старосној доби који су у години вођења евиденције добили отказ, односно који су отпуштени, као и разлоге за то;
- 6) разлози због којих су на поједина радна места запошљаване, односно у већем броју распоређиване припаднице одређеног пола;
- 7) разлози због којих су на поједина руководећа места постављане припаднице одређеног пола;
- 8) број и проценат кандидаткиња пријављених на конкурсе за попуњавање радних места у години вођења евиденције, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 9) број примљених пријава запослених о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстан по полу и старосној доби и начину поступања по поднетим пријавама;
- 10) број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције, као и број судских спорова који су окончани у корист запослене и о начину поступања по тим судским одлукама;
- 11) број и проценат запослених укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправница, разврстан по полу, у години вођења евиденције;
- 12) број и проценат запослених у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима, разврстан по полу, квалификацијама и старосној доби;
- 13) број и проценат корисника бесплатне правне подршке које пружају правне клинике Факултета у сврху остваривања родне равноправности у години вођења евиденције, разврстан по полу и разлогу тражења бесплатне правне подршке;
- 14) број и проценат пријављених случајева насиља по основу пола, односно рода, разврстан по облику насиља, полу жртве насиља и полу особе која је извршила насиље, као и међусобном односу жртве и особе која је извршила насиље, у години вођења евиденције;
- 15) друге релевантне податке у складу са прописима и општим актима Универзитета и Факултета.

Евидентирање података о спровођењу политике родне равноправности

Члан 14.

Факултет евидентира следеће податке о спровођењу политике родне равноправности:

- 1) усвојене развојне планове и друге акте у областима из делокруга Факултета који садрже родну перспективу и сажети опис исте;
- 2) мере и активности које је Факултет иницирао и реализовао, а које су у функцији остваривања и унапређивања родне равноправности;
- 3) ефекте рада Факултета на остваривању и унапређивању родне равноправности;
- 4) податке о реализацији финансијског плана Факултета из домена родне равноправности;
- 5) остварени степен и квалитет сарадње са другим факултетима и научним институцијама, као и органима јавне власти по питању остваривања и унапређивања родне равноправности и интерсекционалности;
- 6) родно осетљиве податке из делокруга Факултета;
- 7) активности Факултета које се односе на спречавање и сузбијање родно заснованог насиља;
- 8) друге релевантне податке у складу са прописима и општим актима Универзитета и Факултета.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 15.

Евидентирање података из чл. 12–14. овог правилника врши се електронски.

Подаци из чл. 12–14. овог правилника сходно се исказују бројчано, процентуално или описно и не могу да садрже податке о личности.

Почетак и динамика евидентирања одређених врста података из чл. 12-14. овог правилника спроводи се у складу са законом, и општим и планским документима Универзитета и Факултета.

Члан 16.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Факултета и интернет презентацији Факултета.


ДЕКАНИЦА
Проф. др Виолета Беширевић

Правилник је објављен дана 08. 07. 2025. године на огласној табли и интернет страници Факултета. *Beširević*

