ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
01 Бр. 814/1
30.09. 2025. год.
БЕОГРАД

План за унапређење родне равноправности на Правном факултету Универзитета у Београду за период од 2025. до 2028. године

1. Уводне напомене

Универзитет у Београду – Правни факултет (у даљем тексту: Правни факултет) део је једног од најстаријих универзитета на Балкану и водећи универзитет у Србији и региону. Правни факултет окупља у свом наставничком колегијуму истакнуте стручњаке и стручњакиње за различите правне дисциплине, као и за низ других друштвених наука, као што су: економија, социологија, филозофија, политичке науке, и др. Према броју студената и студенткиња Правни факултет је један од највећих у региону. Поред наставне делатности Правни факултет остварује научно-истраживачке, наставно-научне и стручне активности у разноврсним облицима (пројекти, курсеви за иновацију знања, стручно усавршавање и оспособљавање кадрова, консалтинг, научне и стручне расправе, академска и стручна сарадња са другим институцијама и друго), организује публиковање резултата, као и других стручних и научних радова својих чланова, факултетског часописа Анали Правног факултета у Београду и других публикација.

Правни факултет настоји да обезбеди врхунско образовање и темељно знање свим својим студентима и студенткињама, не само у смислу интелектуалног развоја, већ у погледу развоја њихових људских квалитета и етичких вредности, као и да стимулише истинску посвећеност која служи добробити целог друштва. Све активности усмерене су ка свеобухватном развоју људске личности и унапређењу основних људских права и слобода. С тим у вези, Правни факултет тежи стварању и одржавању амбијента једнаких могућности и културе равноправности и инклузивности током студирања и рада.

У својој посвећености родној равноправности, Правни факултет се ослања на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

- Устав Републике Србије, *Сл. гласник РС*, бр. 98/2006 и 115/2021;
- Закон о забрани дискриминације, *Сл. гласник РС*, бр. 22/2009 и 52/2021;
- Закон о родној равноправности *Сл. гласник РС*, бр. 52/2021;[1]
- Закон о Заштитнику грађана, *Сл. гласник РС*, бр. 105/2021;
- Националну стратегију за родну равноправност у периоду од 2021. до 2030. године, *Сл. гласник РС*, бр. 103/2021.

[1] Одлуком Уставног суда Републике Србије од 28. јуна 2024. године покренут је поступак за утврђивање неуставности Закона о родној равноправности и обустављено извршење појединачног акта или радње предузете на основу одредаба наведеног Закона (ИУз-85/2021).

Поред националног правног оквира за промовисање родне равноправности, Правни факултет темељи своје активности и на међународним документима којима је регулисана област високог образовања. Додатно, у протеклом периоду, Правни факултет је координисао и учествовао на неколико пројеката од међународног значаја посвећених унапређењу родне равноправности. Најпре, у оквиру *Erasmus Plus* програма, који је финансирала Европска унија, успешно је реализован пројекат под називом *New Quality in Education for Gender Equality - Strategic Partnership for the Development of a Master's Study Program LAW AND GENDER (LAWGEM)*, захваљујући чему је у току академске 2024/25. године уписана прва генерација студенткиња и студената на мастер програму развијеном у оквиру наведеног пројекта. Поред тога, од школске 2025/26. године започиње и спровођење иновативног мастер програма *LAW AND GENDER, INTERSECTIONALITY AND DIVERSITY (LAWGID)* који се реализује у сарадњи са страним универзитетима. До краја 2025. године очекује се и успешна реализација *Horizon 2020* пројекта финансираног од стране Европске уније *Building Gender+ Equality Through Gender+ Budgeting For Institutional Transformation (BUDGET-IT)*, који има за циљ да кроз формулисање и имплементацију планова за унапређење родне равноправности и родних буџета допринесе заштити родне равноправности у партнерским институцијама, међу којима је и Правни факултет.

Начела родне равноправности и антидискриминаторних политика су у извесној мери интегрисана и у Статут Правног факултета. Поред тога, Правни факултет у потпуности поштује и примењује правне акте Универзитета у Београду, који се, између осталог, тичу забране дискриминације, као што су: Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања, Кодекс професионалне етике и други релевантне акте.

Важан инструмент у процесу промовисања и заштите родне равноправности на Правном факултету представља и план за унапређење родне равноправности. Реч је о планском документу чији је циљ да омогући и осигура потпуну партиципацију свих чланова факултетског колектива и његове студентске популације у свим сферама његовог деловања, да подстиче културу уважавања, борбу против дискриминације и узнемиравања, и то кроз низ комплементарних мера чије се спровођење предвиђа током периода од 2025. до 2027. године. Користи које унапређење родне равноправности може да донесе академској заједници су бројне, али се као кључне издвајају следеће:

- Различите перспективе омогућавају шири и нијансиранији поглед на друштвене проблеме чиме доприносе унапређењу квалитета истраживања;
- Широка партиципација запослених и студената и студенткиња у различитим сферама истраживачког и научног рада отвара простор за нове идеје и иновативније приступе решавању проблема;
- Инклузија и равноправност заинтересованих актера у академској заједници мотивише их у раду и учењу.

Поред његовог стратешког значаја за континуирано унапређивање родне равноправности на Факултету, план за унапређење родне равноправности је и неопходан предуслов за учешће Правног факултета у пројектима које финансира Европска унија кроз *Horizon Europe* – најзначајнији програм финансирања истраживања и иновација у Европској унији. Наиме, организације, укључујући високошколске установе, које аплицирају за пројекте у оквиру *Horizon Europe* програма морају имати план за унапређење родне равноправности који испуњава следеће услове:

- Објављен је на званичној интернет страници високошколске установе и потписан од стране њене управе;
- Обезбеђена су неопходна средства, како у финансијском, тако и у кадровском погледу неопходна за реализацију мера које су њиме предвиђене;
- Формулисан је на темељу података о статистичким показатељима родне структуре дате високошколске установе;
- Укључује активности усмерене на подизање свести и едукацију о родној равноправности у оквиру високошколске установе, као и обучавање о несвесним родним предрасудама за запослене и доносиоце одлука.

2. Сажетак анализе постојећег стања родне равноправности на Правном факултету

План за унапређење родне равноправности на Правном факултету Универзитета у Београду за период од 2025. до 2027. године (у даљем тексту: План) је формулисан на основу увида о постојећем стању родне равноправности на Правном факултету. Увид у постојеће стање родне равноправности стечен је анализом статистичких показатеља родне структуре институционалног оквира Правног факултета. Поред тога, вредни квалитативни увиди стечени су спровођењем фокус група. Са циљем да се испита перцепција запослених на Правном факултету о кључним аспектима родне равноправности у његовим оквирима, спроведена је и анализа налаза добијених на основу посебног дизајнираног упитника. Упитник спроведен децембра 2023. године, на коме су добровољно и анонимно учествовали запослени Правног факултета, био је базиран на модификованом упитнику конципираном у оквиру *ACT on GENDER* пројекта, управо са циљем да се олакша успешно осмишљавање мера за подстицање родне равноправности и испитивање њихових ефеката. У упитнику је учествовало 75 запослених на Факултету (од чега је 23% чинило административно особље, а 77% наставно особље).

У наставку представљамо сажетак анализе која је претходила изради Плана, као и основне информације о садржини Плана. У прилогу текста представљен је План у табеларној форми.

Према подацима прикупљеним крајем 2024. године, жене су чиниле приближно 41% наставног особља на Правном факултету, што је мање у односу на њихов удео од 50% на нивоу Универзитета у Београду. Удео жена био је нарочито мањи у највишим академским звањима: међу редовним професорима жене чине нешто више од 30%, а међу ванредним око 36%. С друге стране, у сарадничким звањима, жене су равноправно заступљене (50%), а у појединим категоријама, као што су асистенти с докторатом, жене чине чак 100% особља. У односу на претходни период, жене су знатно више присутне у руководећим структурама: 57% шефова катедри су жене (четири од седам катедри), али не и на највишим функцијама (жена је први и последњи пут била декан Правног факултета у периоду од 1987. до 1989. године).

Подаци о поновним изборима у исто академско звање показују високу варијабилност у зависности од године и категорије запослених. Иако се налази могу тумачити као резултат који одражава годишње флуктуације избора, потребно је посебну пажњу усмерити ка факторима који утичу на каријерну динамику и осигурати једнаке могућности за академско напредовање свих запослених.

Када је реч о зарадама, анализа агрегираних података о просечним нето примањима запослених на Правном факултету по звањима и полу указује на постојање статистички значајне разлике у корист мушкараца. Разлика се уочава у погледу звања редовних професора код којих постоји родни јаз у примањима нешто мањи од 10%. С друге стране, на нивоима звања ванредног професора и доцентског звања разлика у примањима је мала или је уопште нема. Налази се заснивају искључиво на агрегираним вредностима (просецима и бројевима по категоријама) и ограниченом временском периоду, што онемогућава дубљу и прецизнију анализу која би узела у обзир друге релевантне факторе као што су године искуства, ангажман на пројектима или додатни извори прихода. Стога се ови резултати морају тумачити уз одговарајућу резерву. Просечна разлика између плате и накнаде током одсуства са рада креће се у распону од 25–30%, што додатно указује на финансијске изазове који прате изборе везане за усклађивање професионалних и приватних обавеза. Међутим, већи део тих изазова последица је ширег правног и радноправног оквира који се не може се решити на нивоу Правног факултета.

Истраживање спроведено у оквиру *GEAM* инструмента указало је на више кључних изазова у области заштите родне равноправности на Правном факултету. Примећен је низак ниво свести и поверења у мере и иницијативе за унапређење родне равноправности: многи испитаници сумњају у посвећеност институције и њену спремност да се озбиљно бави тим питањем. Постоји потреба за увођењем снажнијих мера заштите и подршке. Истовремено, уочен је недостатак услуга попут предшколских установа и других облика

институционалне подршке, што највише погађа жене у покушају да ускладе професионалне и породичне обавезе.

Родни стереотипи су и даље присутни, посебно у виду неформалне расподеле послова: жене се чешће ангажују на задацима који се тичу бриге о студентима, што учвршћује традиционалне родне улоге. Такође, уочено је и постојање других препрека које спречавају систематско унапређење родне равноправности. Наведени изазови указују на области у којима су циљане интервенције могуће и неопходне како би се унапредила родна равноправност у оквиру институције.

Подаци показују стабилну и доминантну заступљеност студенткиња међу уписанима на Правни факултет, која се у последњој деценији углавном креће изнад 60%, са највишим учешћем од 68,1% у школској 2020/21. години. Студенткиње уједно чине већину и међу дипломиранима у школској години, као и међу онима који дипломирају у оквиру своје генерације у року од четири године, при чему њихов удео често премашује 60%, а у појединим годинама достиже и преко 70%. Ови подаци указују не само на већи број уписаних студенткиња, већ и на њихову вишу стопу завршетка студија у предвиђеним роковима. Студенткиње чине већину међу уписанима и дипломиранима на основним студијама у континуитету током више од једне деценије, а тај образац се одржава и на нивоу мастер академских студија, где њихово учешће у укупном броју дипломираних редовно премашује 60%. То може указивати на то да не постоје значајне баријере за наставак студија код жена након завршетка основних академских студија. С друге стране, такав тренд се не понавља доследно на докторским студијама.

3. Садржај Плана

Приликом писања Плана, узете су у обзир смернице Европског института за родну равноправност (*European Institute for Gender Equality – EIGE*) за формулисање планова за унапређење родне равноправности у истраживачким и институцијама високог образовања. Важно је напоменути да је, у оквиру *BUDGET-IT* пројекта, Правни факултет имао прилику да сарађује са европским универзитетима који се сматрају лидерима у институционалној трансформацији у циљу заштите културе равноправности и инклузивности. На темељу те сарадње, тим Правног факултета је учествовао на разноврсним обукама, а учињени су му доступним и бројни алати и упутства која идентификују најбоље праксе и дају препоруке за: формулисање планова за унапређење родне равноправности, ревизију буџета из перспективе његовог утицаја на родне улоге и угрожене групе, као и за интеграцију плана за унапређење родне равноправности са родним буџетима.

Планом Правног факултета је дефинисано шест стратешких циљева, којима је обухваћено укупно 18 мера, тј. конкретних циљева чија реализација треба да

допринесе остваривању начелних стратешких циљева. Сваки од конкретних циљева реализује се спровођењем прецизно дефинисаних активности, којих има укупно 63. За сваку активност идентификовани су показатељи на основу којих се проверава успешност њихове реализације, средства потребна за њихову реализацију, одговорна лица, одн. организационе јединице Факултета, као и антиципирани исходи предвиђених активности.

У поређењу са првим планом за унапређење родне равноправности (План о неговању родне равноправности на Правном факултету Универзитета у Београду) усвојеним 2021. године, нови План обухвата значајно већи број мера, при чему додатно прецизно дефинише индикаторе и очекиване исходе предвиђених мера. Тиме се стварају услови за праћење успешности имплементације Плана, као и његова проактивна и континуирана ревизија у будућности.

1. **Интеграција родне перспективе у правни и институционални оквир**
   - Именовање повереника/це за равноправност;
   - Ревизија општих аката у циљу усклађивања са начелом родне равноправности.

2. **Унапређење родне равноправности у запошљавању и напредовању**
   - Балансирана заступљеност у комисијама за избор у звање;
   - Подршка каријерном развоју слабије заступљених полова;
   - Увођење стипендија за усавршавање у области родне равноправности;

3. **Усклађивање професионалних и породичних обавеза**
   - Обезбеђивање флексибилних услова рада;
   - Обезбеђивање просторије за повијање и дојење деце и подршка студентима са породичним обавезама;
   - Промовисање равноправног учешћа оба пола у родитељским и породичним дужностима.

4. **Родно осетљива статистика и извештавање**
   - Увођење методологије, редовно прикупљање и објављивање података.

5. **Родно осетљива едукација**
   - Реформа стандарда акредитације;
   - Унапређивање видљивости *LAWGEM* програма;
   - Годишње конференције и обуке.

6. **Мере против родно заснованог насиља, укључујући сексуално узнемиравање**
   - Усвајање и спровођење Правилника, избор поверљивих саветника/ца;
   - Успостављање и чињење транспарентним поверљивих механизама за пријаву случајева узнемиравања;
   - Едукација и јавне кампање.

НАЦРТ ПЛАНА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ПРАВНОМ ФАКУЛТЕТУ УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

Мере	Активности	Индикатори/показатељи спроведених мера/активности	Надлежност за спровођење	Временски оквир	Потребна средства	Очекивани исход/мера остварености конкретних циљева
I. ИНТЕГРАЦИЈА РОДНЕ ПЕРСПЕКТИВЕ У ПРАВНИ И ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР						
1. Именовање чланова Радне групе за равноправност	**1.1. Именовање чланова Радне групе за равноправност**	• Именовани чланови Радне групе за равноправност • Доступност контакт података Радне групе на сајту Факултета	Декан/ка	До краја зимског семестра школске 2025/26. год.	/	Унапређење исхода родне равноправности на Правном факултету.
	1.2. Обавештавање запослених и студената о именовању и надлежностима Повереника за равноправност и Радне групе за равноправност	Сви запослени обавештени су о надлежностима Радне групе за равноправност, као и сви студенти по упису студијског програма на свим нивоима студија	Повереница за равноправност	До краја зимског семестра школске 2025/26. год.	/	Запослени и студенти су информисани о постојању Радне групе за равноправност, њеним надлежностима и начину комуникације, чиме се повећава видљивост механизама за заштиту и унапређење родне равноправности.
2. Анализа и новелирање општих аката Правног факултета с циљем постизања, односно унапређења родне равноправности	**2.1. Анализа одредаба одабраних аката Правног факултета и предлог нових, односно измене и допуне важећих општих аката Правног факултета**	Израда извештаја о потреби усклађености општих аката са начелом родне равноправности	Повереник/ца за равноправност	До краја календарске 2025. год.	*Budget-it*	Идентификоване одредбе које треба изменити или допунити ради усклађивања са начелом родне равноправности.
	2.2. Усвајање нових или измењених и допуњених општих аката	Број усвојених и измењених аката од стране надлежних тела	Наставно-научно веће, Декан/ка, Повереник/ца за равноправност	До краја пролећног семестра школске 2025/26. год.	/	Правни оквир Факултета усклађен са принципима родне равноправности, омогућава ефикасну примену мера за спречавање дискриминације и подстицање једнаких могућности.
II. УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ПОСТУПЦИМА ЗАПОШЉАВАЊА И НАПРЕДОВАЊА						

3. Родна равнотежа у запошљавању – унапређење заштите кандидатâ за избор у наставничка и сарадничка звања од родне дискриминације	**3.1. Усвајање препоруке да у саставу комисија за избор у наставничка и сарадничка звања буду заступљени наставници оба пола**	• Удео комисија које укључују чланове оба пола • Праћење примене препоруке кроз реферате о пријављеним кандидатима на конкурсе за изборе у звања	Шефови катедри	До краја пролећног семестра школске 2026/27. год.	*Budget-it*	Повећана родна равнотежа у комисијама за избор у звања, чиме се доприноси објективнијем и инклузивнијем одлучивању.
	3.2. На сајту Правног факултета успостављена је страница на којој пише да Правни факултет представља радно окружење у којем је могуће помирење професионалних и породичних дужности запослених, уз илустрацију мера које доприносе остваривању тог циља	• Страница дизајнирана и објављена у оквиру веб-сајта • Ажурирање садржаја са новим мерама и примерима добре праксе	Продекан/ка за наставу, Уредник/ца сајта, Рачунарско-информациони центар	До почетка зимског семестра школске 2025/26. год.	*Budget-it*	Повећана видљивост политике подршке равнотежи између професионалног и приватног живота, што доприноси инклузивнијем и привлачнијем радном окружењу.
	3.3. Формулисање Смерница за недискриминаторско спровођење конкурса и поступка избора у наставничка и сарадничка звања, укључујући у делу који се тиче разговора са кандидатима (укључујући нпр. формулисање списка недопуштених питања, односно оквирног списка питања која се могу поставити кандидатима).	• Формулисане и усвојене Смернице • Број комисија које су упознате са Смерницама • Број учесника/ца у конкурсу којима су приликом подношења пријаве на конкурс достављене Смернице	Радна група за равноправност	До почетка пролећног семестра школске 2026/27. год.		Стандардизовани и транспарентни поступци спровођења конкурса, а посебно разговори са учесницима/учесницама у конкурсу за избор у звање и запослење, који спречавају родну пристрасност и унапређују професионализам у селекцији.
	3.4. Оглашавање слободних послова на начин који је не само родно неутралан, већ и подстицајан за кандидате са породичним дужностима да се пријаве на конкурсе Правног факултета	• Израђена и примењена интерна смерница за оглашавање слободних послова • Прикупљене повратне информације од кандидата о квалитету конкурса (нпр. кроз анкету)	Радна група за равноправност	Почетак школске 2026/27. год.	*Budget-it*	Транспарентност и родна неутралност свих фаза поступка запошљавања, односно радног ангажовања на наставничким, сарадничким, административним и техничким пословима.

4. Подршка каријерном напредовању запослених слабије заступљеног пола – проактивно старање о родној равнотежи међу запосленима у свим звањима и функцијама на Правном факултету	**4.1. Израда годишње анализе заступљености полова у наставно-научним и сарадничким звањима уз идентификацију области и звања у којима постоји значајна родна неравнотежа**	Израђена анализа и објављена полна статистика по областима и звањима	Повереник/ца за равноправност	Трајна мера	*Budget-it*	Успостављено транспарентно извештавање о заступљености полова.
	4.2. Промоција и афирмација постигнућа запослених слабије заступљеног пола кроз видљивост у интерним и екстерним комуникационим каналима факултета (нпр. сајт, билтени, јавне трибине)	• Број одржаних јавних трибина • Број вести/текстова објављених на посебној, новоуведеној страници сајта Факултета (вид. активност 3.2.), одн. посебној рубрици билтена *Acta Diurna*	Радна група за равноправност	Почетак школске 2026/27. год.	*Budget-it*	Повећана видљивост академских и стручних постигнућа запослених слабије заступљеног пола, чиме се пружа подршка њиховој афирмацији и даљем напредовању.
	4.3. Увођење стипендија заусавршавање у области родне равноправност за сараднике Правног факултета	• Уведена стипендија • Број додељених стипендија годишње • Учешће стипендиста на релевантним програмима, курсевима или конференцијама	Декан/ка, Управник/ца *LAWGEM* мастера	Трајна мера	*Budget-it* за прву годину	Повећан број истраживача и сарадника који се стручно и научно усавршавају у области родне равноправности, чиме се јача кадровски потенцијал Факултета у овој области.
III. УСКЛАЂИВАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНИХ СА ПОРОДИЧНИМ ДУЖНОСТИМА						
5. Подршка запосленима у усклађивању професионалних и породичних обавеза – стварање радног окружења које уважава родно одговорне обавезе бриге о породици	**5.1. Спровођење анонимне анкете и анализе потреба запослених у вези са усклађивањем рада и породичних обавеза и израда извештаја**	Спроведена анкета и објављен извештај на сајту Факултета	Радна група за равноправност	Почетак школске 2026/27. год.	30.000 динара из буџета Факултета	Утврђене кључне потребе запослених и могућности за усклађивање професионалних и породичних обавеза.
	5.2. Прилагођавање радних задатака и њиховог распореда потребама запослених који брину о малој деци или другим лицима зависним од туђе неге и помоћи (нпр. флексибилно радно време, расподела	Резултати анкете	Радна група за равноправност	Трајна мера	/	Увећан степен задовољства запослених у погледу усклађености професионалних и породичних обавеза.

	испитних рокова и наставе, рад од куће или хибридни рад)					
	5.3. Развијање институционалних смерница за руководиоце у циљу боље подршке запосленим родитељима и неговатељима са посебним нагласком на неформалну бригу, коју најчешће преузимају жене	Смернице формулисане и учињене доступним на посебној страници у оквиру сајта Факултета	Радна група за равноправност, Повереник/ца за равноправност, Продекан/ка за наставу, Секретар	Почетак школске 2026/27. год.	/	
	5.4. Промоција равноправног учешћа оба пола у родитељским и породичним дужностима, укључујући афирмацију права на одсуство са рада ради (посебне) неге детета за очеве и подизање свести о постојању институционалне подршке	• Резултати анкете (израда инфограма) • Формулисање "инфо пакета" који би се дистрибуирао свим запосленима, при сваком закључивању уговора о раду	Повереник/ца за равноправност, Продекан/ка за наставу, Шефови катедара	Трајна мера	/	
	5.5. Обезбеђена просторија за повијање и дојење деце у згради Факултета	Просторија одређена, опремљена и означена	Декан, шеф Одсека за опште послове Правног факултета	До краја школске 2027/28. год.	/	Факултет физички прилагођен потребама родитеља са малом децом (како запослених, тако и студената/киња) уз повећану инклузивност и подршку.

	5.6. Одређено лице запослено у Одсеку за наставу и студентска питања задужено за саветовање студената са породичним дужностима и координацију подршке коју ће тим студентима пружати наставно особље	• Именовано запослено лице задужено за подршку • Број остварених контаката са студентима по овом основу • Повратне информације студената о доступности и квалитету подршке	Радна група за равноправност	До краја школске 2025/26. год.	/	Студенти са породичним обавезама имају институционалну подршку, у виду особе која пружа услуге саветовања и подршке, чиме се унапређује њихова академска инклузија и смањују препреке у студирању.
IV. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА И ИЗВЕШТАВАЊЕ						
6. Развој и институционализација родно осетљиве статистике за потребе планирања, праћења и извештавања о родној равноправности на Правном факултету	**6.1. Израда методологије за вођење родно осетљиве статистике**	• Израђена и усвојена методологија • Број служби и одељења који примењују методологију • Евалуација примене методологије у пракси	Радна група за равноправност	До почетка зимског семестра школске 2025/26. год.	*Budget-it*	Усвојена методологија која омогућава систематско прикупљање, анализу и извештавање података разврстаних по полу, као основ за праћење родне равноправности и планирање мера за њено унапређење.
	6.2. Организација и вођење родно осетљиве статистике, уз периодично преиспитивање врста и структуре података које статистика води	• Успостављен систем вођења статистике • Број ревидираних и додатих индикатора годишње	Радна група за равноправност, Одсек за опште послове, Одсек за наставу и студентска питања, Одсек за финансијско-материјално пословање	Трајна мера	/	Успостављен одржив систем родно осетљиве статистике са редовним ажурирањем и прилагођавањем обухвата података у складу са потребама праћења родне равноправности и доношења информисаних одлука.
	6.3 Израда годишњих извештаја о полној структури кандидатâ за избор у звања и заснивање радног односа, динамици напредовања наставника и сарадника оба пола, висини зарада мушкараца и жена, разлици између зараде и накнаде зараде коју запослени остварују за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, или одсуства са рада ради посебне неге детета	Број израђених годишњих извештаја	Одсек за опште послове, Одсек за наставу и студентска питања, Одсек за финансијско-материјално пословање	Трајна мера	*Budget-it* за прву годину	Постојање одговарајућих статистичких података са квалитативним индикаторима (искуства, мишљења, ставови, понашање и осећања запослених о предметној теми).

	6.4. Управа Правног факултета укључује у свој извештај о раду и резултате активности предузетих у циљу унапређивања родне равноправности на Факултету	Удео извештаја Управе који садрже део о родној равноправности	Декан/ка, Савет факултета	Трајна мера	/	Родна равноправност интегрисана у институционално извештавање, чиме се повећава видљивост и транспарентност спроведених активности и остварени резултати.
	6.5. Редовно објављивање у билтену Факултета и на посебној новооснованој страници на сајту Факултета (вид. активност 3.2.) родне статистике и трендова у вези са родном структуром наставног особља и студената	Број објава у билтену *Acta diurna*, односно на сајту Факултета годишње	Радна група за равноправност	Трајна мера	/	Обезбеђена јавна доступност кључних показатеља о родној равнотежи на факултету, што доприноси информисању заједнице и унапређењу политика.
V. РОДНО ОСЕТЉИВА ЕДУКАЦИЈА						
7. Иницијатива за измену *Правилника о стандардима и поступку за акредитацију студијских програма* (Правилник), како би димензија родне равноправности била дефинисана као задатак за формулисање структуре (Стандард 1), сврхе (Стандард 2), циљева (Стандард 3), компетенција (Стандард 4), квалитета, савремености и међународне саобразности (Стандард 6) студијских програма свих нивоа студија на универзитетима у Србији	**7.1. Припремити Иницијативу којом УБ предлаже Националном савету за високо образовање родно сензитивну реформулацију стандарда акредитације из Правилника**	Израђена Иницијатива за родно сензитивну реформулацију стандарда акредитације из Правилника Наставо-научном већу поднета Иницијатива УБ да предложи Националном савету за високо образовање реформулацију стандарда акредитације из Правилника • На Наставо-научном већу усвојена Иницијатива УБ да предложи Националном савету за високо образовање реформулацију стандарда акредитације из Правилника	Радна група за равноправност	До шест месеци након ступања Правилника на снагу	Минимална (трошкови штампе, логистике, информативног материјала)	• Усвојена реформулација стандарда акредитације из Правилника • Примењен родно сензитивни приступ у реакредитацији свих студијских програма свих нивоа студија на Правном факултету.
	7.2. Упутити Иницијативу УБ да предложи Националном савету за високо образовање родно сензитивну реформулацију стандарда акредитације из Правилника	• Послата Иницијатива УБ да предложи Националном савету за високо образовање реформулацију стандарда акредитације из Правилника • Усвојена Иницијатива УБ да предложи Националном савету за високо образовање реформулацију стандарда акредитације из Правилника	Радна група за равноправност	До шест месеци након ступања Правилника на снагу	Минимална (трошкови штампе, логистике, информативног материјала)	

8. Афирмација употребе родно сензитивног језика на Правном факултету	**8.1. Формулисање и објављивање инструкције за употребу родно сензитивног језика у актима Правног факултета, као и у садржају објављеном на сајту, а посебно у погледу назива занимања**	Формулисана и објављена Инструкција за употребу родно сензитивног језика	Радна група за равноправност, Уредник/ца сајта	Јесењи семестар 2026/27. год.	/	Постављен темељ за доследно примењивање родно сензитивног језика у актима Правног факултета, као и на сајту.
9. Континуирано родно сензитивирање знања/образовање наставника, сарадника и демонстратора на Правном факултету	**9.1. Организовање годишње конференције на којој ће наставници и сарадници Правног факултета излагати проблемске теме својих правних дисциплина из перспективе родне равноправности; сваке године ће нова родно релевантна тема бити одређена, као задатак за обраду из разних правних дисциплина**	• Број наставника/ца, сарадника/ца и других учесника/ца на овим конференцијама • Број правних дисциплина обухваћених излагањима • Публикације објављене након конференција, у оквиру издавачке делатности ПФ	Шефови катадара, наставници/це, сарадници/це, Повереник/ца за родну равноправност, Рачунарско-информациони центар, Издавачки центар	Сваке академске године у предвиђено време	Дизајн и штампа публикација	Повећана родна сензибилисаност наставника/ца и сарадника/ца и њихових компетенција за родно сензитиван приступ њиховој конкретној правној дисциплини.
	9.2. Благовремено објављивање информација о теми и термину сваке конференције	• Број објава на сајту Факултета	Шефови катадара, наставници/це, Повереник/ца за родну равноправност, Рачунарско-информациони центар	Сваке академске године у предвиђено време	Дизајн и штампа публикација	

10. Повећање видљивости мастер програма Право и род - *Law and Gender* (LAWGEM)	**10.1. Међународне конференције на теме релевантне за мастер и, у ширем смислу, за афирмацију феминистичког разумевања суштинске родне равноправности, односно, интерсекционалног разумевања родно засноване дискриминације**	Број одржаних конференција	Управник/ца мастер програма *LAWGEM*, наставни кадар мастер програма, Декан/ка, Рачунарско-информациони центар	Сваке академске године	Минимална (техничка инфраструктура, штампа информативних материјала); Средства за међународне учеснике биће обезбеђена из екстерних извора, а учешће неких страних учесника ће бити online	Афирмација мастер програма *LAWGEM*, ширење утицаја идеја суштинске родне равноправности преко дисеминације идеја и садржаја конференција, као и књига из *Springer Book Series* "Gender Perspectives in Law" укључујући и утицај њихове јавне промоције
	10.2. Објављивање и представљање публикација након међународних конференција	• Објављене књиге у оквиру *Springer book series* „Gender Perspectives in Law" • Јавна промоција књига у оквиру *Springer book series*	Управник/ца мастер програма *LAWGEM*, наставни кадар мастер програма, Декан/ка	Сваке академске године	Минимална (техничка инфраструктура, штампа информативних материјала); Средства за публикације и њихову промоцију биће обезбеђена из екстерних извора: Springer Publisher и други издавачи.	
11. Подстицање интересовања студената и студенткиња, као и наставника/ца и сарадника/ца за теме родне равноправности	**11.1. Установљена је награда и расписан је наградни конкурс за најбољи мастер рад и докторску дисертацију у области родне равноправности и борбе против родне дискриминације и сексуалног узнемиравања**	• Конкурс за награду објављен на сајту Факултета • Број пријављених и број одбрањених мастер и докторских теза годишње • Промовисани добитници награде (нпр. на сајту, у билтену *Acta Diurna* или на факултетским догађајима)	Продекан/ка за финансије, Управник/ца *LAWGEM* мастера	Почев од школске 2026/27. год.	*Budget-it* за прву годину	Подстакнуто академско интересовање студената за теме родне равноправности и повећан број квалитетних мастер и докторских дисертација у овој области.

	11.2. Објављивање и промоција зборника радова *Род и право* који на свеобухватан начин, у оквиру засебних поглавља чији су аутори наставници и сарадници на Факултету, обрађује питање родне равноправности и интерсекционалности у различитим областима права	• Објављен зборник *Род и право* и учињен доступним наставном особљу у електронској верзији • Спроведена промоција зборника	Уредници зборника: Д. Вујадиновић и В. Станимировић; Аутори: наставници и сарадници Правног факултета	Јесењи семестар 2025/26. год.	Средства предвиђена за издавачку делатност Факултета за 2025. год.	Доступност на српском језику научних радова који синтетизују налазе и сазнања из области родне равноправности из перспективе различитих грана права и то са посебним освртом на српски правни систем.
	11.3. Едукација и подстицање запослених на Факултету, као и студената и студенткиња да користе *LAWGEM Life Long Learning Platforme* за продубљивање знања и праћење информација о релевантним догађајима	• Одржан тренинг за запослене и студенте/студенткиње • Снимак тренинга објављен на засебној страници на сајту Факултета	Координатор/ка Платформе: Љ. Ковачевић	Пролећни семестар 2025/26. год.	/	Промовисање online платформе која пружа академској и широј јавности обиље редовно ажурираних извора за проучавање родне равноправности (научни радови, извештаји релевантних међународних организација, предавања и др.).
	11.4. Организација обавезне обуке (у сарадњи са Универзитетом и релевантним телима) наставног особља, односно запослених у администрацији Правног факултета о родној равноправности и недискриминацији	Број одржаних обука	Радна група за равноправност	Пролећни семестар школске 2025/26. год.	/	
	11.5. Организовање годишње обуке о родној равноправности и недискриминацији студената/кињa прве године у оквиру Недеље добродошлице	Број полазника/ца обуке	Повереник/ца за родну равноправност	Октобар сваке школске године	/	Студенти/киње прве године упознати су са значајем изучавања теме родне равноправности и недискриминације, као и улоге правничке професије у том домену. Предочене су им активности Правног факултета усмерене на очување родне равноправности и недискриминације, као и канали заштите које имају на

						располагању ради заштите својих права у наведеном домену.
VI. МЕРЕ ПРОТИВ РОДНО ЗАСНОВАНОГ НАСИЉА, УКЉУЧУЈУЋИ СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ						
12. Доношење и спровођење плана имплементације Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања, уцењивања и сексистичког говора на Универзитету у Београду (након његовог ступања на снагу)	**12.1. Праћење динамике усвајања новог Правилника на Универзитету, као и свих измена након усвајања**	Објављена периодична обавештења о динамици поступка на посебној страници у оквиру сајта Факултета	Декан/ка, Повереник/ца за родну равноправност	Трајна мера	/	Акти и радње Факултета усклађени су са обавезама из новог Правилника о спречавању и заштити од сексуалног узнемиравања, уцењивања и сексистичког говора на Универзитету у Београду.
	12.2. Израда и усвајање плана имплементације	Усвојен план имплементације	Декан/ка, Повереник/ца за родну равноправност	Пролећни семестар 2025/26. год.	/	
	12.3. Информисање свих актера на Факултету о новим обавезама и процедурама	Број организованих информативних сесија	Декан/ка, Повереник/ца за родну равноправност	У року од три месеца од усвајања Правилника	Минимална (трошкови штампе, логистике, информативног материјала)	
13. Избор и обука Повереника/це за родну равноправност, поверљивих саветника/ца и комисије за поступке заштите	**13.1. Покретање процеса избора**	Број изабраних надлежних субјеката	Декан/ка, Наставно-научно веће, Студентски парламент, Повереник/ца за родну равноправност	У Правилником прописаном року	/	Функционална и стручна тела за заштиту од узнемиравања.
	13.2. Организација обука у сарадњи са Универзитетом и релевантним телима	Број одржаних обука	Декан/ка, Наставно-научно веће, Студентски парламент, Повереник/ца за родну равноправност	У року од шест месеци од ступања Правилника на снагу	Средства за обуку	

	13.3. Објављивање контакт података Повереника/це за родну равноправност и поверљивих саветника/ца	Контакт учињен лако доступним на сајту Факултета и огласној табли у ходницима Факултета	Декан/ка, Наставно-научно веће, Студентски парламент, Повереник/ца за родну равноправност	У року од три месеца од избора Повереника/це и поверљивих саветника/ца	/	
14. Постављање видљивих и лако доступних информација о процедурама заштите од сексуалног узнемиравања	**14.1. Припрема и објављивање водича у електронској и штампаној форми**	• Доступност информација на свим местима предвиђеним планом комуникације • Број преузетих информативних брошура/водича	Повереник/ца за родну равноправност, секретар, Рачунарско-информациони центар	До три месеца након формирања поверљивих тела	Минимална – дизајн и штампа информативних материјала	Повећана информисаност запослених и студената о правима и процедурама заштите од сексуалног узнемиравања, уцењивања и сексистичког говора.
	14.2. Истицање информација на сајту и огласној табли	• Доступност информација на свим местима предвиђеним планом комуникације • Број преузетих информативних брошура/водича	Повереник/ца за родну равноправност, секретар, Рачунарско-информациони центар	До три месеца након формирања поверљивих тела	/	
	14.3. Редовно ажурирање контакт података	• Доступност информација на свим местима предвиђеним планом комуникације • Број преузетих информативних брошура/водича	Повереник/ца за родну равноправност, секретар, Рачунарско-информациони центар	До три месеца након формирања поверљивих тела	/	
15. Успостављање поверљивих механизама за пријаву и вођење евиденције случајева сексуалног узнемиравања, уцењивања и сексистичког говора	**15.1. Израда и усвајање интерног протокола за пријаву случајева, у складу са универзитетским Правилником**	Постојање писаног протокола	Повереник/ца за родну равноправност, секретар, Рачунарско-информациони центар	У року од три месеца након формирања тела и ступања новог Правилника на снагу	Минимална (техничка инфраструктура, штампа, едукација запослених)	Особе које су претрпеле узнемиравање имају сигуран, поверљив и доступан канал за пријаву и подршку.
	15.2. Успостављање поверљиве процедуре комуникације (посебна e-mail адреса, физичка кутија за пријаве, договорен термин пријема код поверљивих саветника/ца)	Број успостављених канала пријаве	Повереник/ца за родну равноправност, поверљиви саветници/це, секретар, Рачунарско-информациони центар			

	15.3. Обука лица која примају пријаве о поверљивости и подршци жртви	Број одржаних обука	Повереник/ца за родну равноправност, поверљиви саветници/це, секретар, Рачунарско-информациони центар			
	15.4. Израда обрасца за приговор који се може поднети анонимно у физичком или електронском облику	Доступност за преузимање обрасца на сајту Факултета, као и у папирној форми у ходницима Факултета	Повереник/ца за родну равноправност, поверљиви саветници/це, секретар, Рачунарско-информациони центар			
	15.5. Вођење евиденције у складу са прописима о заштити података о личности, без идентификационих података	Број пријава и обрада истих на годишњем нивоу (у извештајном облику, без идентитета)	Повереник/ца за родну равноправност, поверљиви саветници/це, секретар, Рачунарско-информациони центар			
16. Годишња евалуација примене мера заштите од сексуалног узнемиравања и израда препорука за унапређење	**16.1. Израда методологије за евалуацију примене мера и процедура заштите**	• Усвојен годишњи извештај о спроведеним мерама • Број препорука које су усвојене и примењене	Повереник/ца за родну равноправност, поверљиви саветници/це	Почетак извештавања – најкасније до краја академске 2024/25. год, а потом једном годишње	Административна подршка за припрему и дистрибуцију извештаја	Континуирано праћење примене мера, детекција слабости и усмеравање даљих интервенција.
	16.2. Прикупљање података од Повереника/це, Комисије и саветника/ца о примени процедура, броју пријава, изазовима у поступању		Повереник/ца за родну равноправност, поверљиви саветници/це			
	16.3. Израда и објава годишњег Извештаја уз предлог за унапређења		Повереник/ца за родну равноправност, поверљиви саветници/це			

	16.4. Достављање Извештаја Наставно-научном већу		Повереник/ца за родну равноправност, поверљиви саветници/це			
17. Организовање активности подизања свести и јавног заговарања против сексуалног узнемиравања	**17.1. Обележавање 25. новембра (Међународни дан борбе против насиља над женама) и других значајних датума**	Видљивост кампања у медијима и на друштвеним мрежама	Повереник/ца за родну равноправност, Студентски парламент, Рачунарско-информациони центар	Континуирано, са појачаним активностима током новембра и марта	Симболична буџетска подршка за промотивне материјале и организацију догађаја	Повећана свест о озбиљности проблема, афирмација културе поштовања и спречавања родно заснованог насиља.
	17.2. Израда и дистрибуција визуала и промотивних материјала са порукама о нултој толеранцији према узнемиравању	Видљивост кампања у медијима и на друштвеним мрежама	Повереник/ца за родну равноправност, Студентски парламент, Рачунарско-информациони центар			
	17.3. Организовање отворених трибина, предавања и радионица за студенте и запослене	• Број одржаних догађаја и радионица • Број учесника	Повереник/ца за родну равноправност, Студентски парламент, Рачунарско-информациони центар			
	17.4. Креирање и одржавање посебне странице на сајту Факултета са информацијама о правима и доступним механизмима заштите	Постојање посебне странице Факултета (лако доступне са насловне стране сајта) са информацијама о правима и доступним механизмима заштите	Повереник/ца за родну равноправност, Студентски парламент, Рачунараско-информациони центар			