

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
Универзитет Едуконс
Фармацеутски факултет Београд
Број: 01-1/272
Датум: 20.02.2026. године

На основу Устава Републике Србије ("Сл. гласник РС", бр. 98/2006 и 115/2021), Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021), Закона о забрани дискриминације ("Сл. гласник РС", бр. 22/2009 и 52/2021), Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017, 95/2018 - аутентично тумачење и 109/2025 - др. закон), члана 80. став 1 тачка 38 38. Статута Фармацеутског факултета Београд (бр. 01-1/43 од 08.12.2025. године и бр. 01-1/88 од 12.12.2025. године), Декан Фармацеутског факултета у Београду, дана 20.02.2026. године, доноси

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
СА ПОСЕБНИМ МЕРАМА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ФАРМАЦЕУТСКОГ ФАКУЛТЕТА У БЕОГРАДУ
ЗА ПЕРИОД 2026–2029. ГОДИНЕ

1. УВОД

Фармацеутски факултет Београду (у даљем тексту Факултет), као високошколска и научноистраживачка установа, у обављању своје делатности полази од начела законитости, једнакости, поштовања људског достојанства, забране дискриминације и обезбеђивања једнаких могућности за сва лица.

У циљу системског уређења, праћења и унапређивања родне равноправности, овим планом се утврђују циљеви, мере, носиоци активности, показатељи, начин спровођења, праћења и извештавања у области родне равноправности на Факултету.

Факултет је опредељен да развија академску и радну средину у којој се негују међусобно поштовање, професионални интегритет, инклузивност, правичност и равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима рада, одлучивања, напредовања и професионалног развоја.

План родне равноправности са посебним мерама за остваривање и унапређење родне равноправности представља стратешки и оперативни документ Факултета, којим се родна равноправност препознаје као важан сегмент институционалног развоја, квалитета рада, управљања људским ресурсима, научноистраживачке делатности и наставног процеса.

2. ПРАВНИ ОСНОВ

Правни основ за доношење овог плана чине:

- Устав Републике Србије;
- Закон о родној равноправности;
- Закон о забрани дискриминације;
- Закон о раду;
- Закон о високом образовању;
- Закон о науци и истраживањима;
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом;
- Закон о заштити података о личности;
- Закон о безбедности и здрављу на раду;
- Статут Фармацеутског факултета у Београду;
- други општи акти Факултета и релевантни прописи Републике Србије.

3. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

- Поједини изрази употребљени у овом плану имају следеће значење:
- **родна равноправност** подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима друштвеног и професионалног живота, једнак положај, једнаке могућности за остваривање права и једнаку корист од остварених резултата;
- **једнаке могућности** подразумевају једнаке услове за приступ запошљавању, образовању, напредовању, стручном усавршавању, научноистраживачком раду и учешћу у органима и телима Факултета;
- **родна перспектива** подразумева узимање у обзир различитих положаја, потреба и интереса жена и мушкараца у поступку планирања, доношења, спровођења и праћења одлука и мера;
- **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и њихова видљивост у професионалној и јавној комуникацији;
- **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица на основу пола, односно рода;
- **сексуално узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду достојанства лица;
- **родно засновано насиље** јесте сваки облик физичког, психичког, сексуалног, економског или другог насиља које се врши према лицу због припадности одређеном полу или роду;

недискриминаторног радног и академског окружења, као и кроз обезбеђивање једнаких могућности у свим областима рада и деловања Факултета.

7. ПОСЕБНИ ЦИЉЕВИ ПЛАНА

Посебни циљеви овог плана су:

1. успостављање и развијање културе родне равноправности на Факултету;
2. укључивање родне перспективе у општа акта, процедуре, интерну и екстерну комуникацију и управљање;
3. обезбеђивање једнаких могућности у области запошљавања, избора у звања, професионалног развоја и напредовања;
4. јачање механизма превенције, заштите и поступања у случајевима дискриминације, узнемиравања и родно заснованог насиља;
5. успостављање система праћења стања, анализе података и редовног извештавања.

8. ОЦЕНА СТАЊА И РАЗЛОЗИ ЗА ДОНОШЕЊЕ ПЛАНА

Факултет доноси план ради системског уређења области родне равноправности, јачања институционалних механизма за њено остваривање и унапређивање, као и ради обезбеђивања једнаких могућности за све запослене и друга лица ангажована у раду Факултета.

Оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету заснива се на подацима о полној структури запослених, заступљености у наставним, сарадничким, управљачким и административним пословима, као и на подацима о учешћу у поступцима напредовања, стручног усавршавања и доношења одлука.

Табеларни приказ података о полној структури запослених, заступљености жена и мушкараца по категоријама радних места, звањима, органима и телима Факултета, као и други релевантни статистички показатељи, чини саставни део овог плана.

Подаци из става 3. ове тачке исказују се у посебној табели, која се прилаже уз овај план као његов саставни део.

9. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Ради остваривања циљева из овог плана, Факултет утврђује следеће посебне мере:

- **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног пола у распону од 40% до 50% у односу на други пол, у складу са законом.

4. ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

На Факултету је забрањена свака непосредна и посредна дискриминација по основу пола, рода, трудноће, родитељства, породичног статуса и других личних својстава, у складу са законом.

Дискриминацијом се сматра свако неоправдано разликовање, искључивање, ограничавање, давање првенства или пропуштање које има за циљ или последицу стављање лица или групе лица у неповољнији положај у области рада, образовања, напредовања, учешћа у управљању, научноистраживачком раду и другим областима деловања Факултета.

Дискриминацијом се сматрају и узнемиравање, сексуално узнемиравање, понижавајуће поступање, говор мржње, подстицање на дискриминацију, као и свако стављање у неповољнији положај лица које је затражило заштиту од дискриминације или учествовало у поступку заштите.

Посебне мере које се уводе ради постизања пуне родне равноправности и отклањања неједнакости не сматрају се дискриминацијом.

5. НАЧЕЛА ПЛАНА

Овај план заснива се на следећим начелима:

- начелу законитости;
- начелу једнакости и недискриминације;
- начелу поштовања људског достојанства;
- начелу једнаких могућности;
- начелу инклузивности;
- начелу превенције;
- начелу одговорности;
- начелу транспарентности и праћења спровођења мера.

6. ОПШТИ ЦИЉ ПЛАНА

Општи циљ овог плана је успостављање, очување и унапређење родне равноправности на Факултету, кроз стварање подстицајног, безбедног, инклузивног и

9.1. Мере за успостављање културе родне равноправности

- именоване лица, комисије или другог радног тела задуженог за праћење и координацију активности у области родне равноправности;
- организовање обука, радионица, трибина и других облика едукације о родној равноправности, антидискриминацији и поштовању достојанства;
- промовисање родне равноправности кроз интерне и екстерне канале комуникације;
- подизање свести запослених о значају једнаких могућности и недискриминаторног поступања.

9.2. Мере за укључивање родне перспективе у акте и управљање

- анализа и преиспитивање постојећих општих аката и процедура са аспекта родне равноправности;
- унапређивање праксе употребе родно осетљивог језика у службеној комуникацији и документима, у складу са природом акта и важећим прописима;
- укључивање родне перспективе у доношење одлука, планирање активности и извештавање;
- подстицање уравнотежене заступљености полова у органима, комисијама и радним телима Факултета.

9.3. Мере за обезбеђивање једнаких могућности у професионалном развоју

- праћење родне структуре у запошљавању, избору у звања и расподели радних задужења;
- обезбеђивање једнаких услова за приступ стручном усавршавању, научноистраживачким активностима, пројектима, конференцијама и другим облицима професионалног развоја;
- подстицање менторске и стручне подршке запосленима;
- разматрање мера које доприносе бољем усклађивању професионалних и породичних обавеза, у складу са законом и могућностима Факултета.

9.4. Мере за превенцију и заштиту

- информисање запослених о правима, обавезама и механизмима заштите у случају дискриминације и узнемиравања;
- унапређивање поступака пријављивања и разматрања случајева дискриминације, узнемиравања и родно заснованог насиља;
- обезбеђивање поверљивости поступка и заштите лица која траже заштиту;
- сарадња надлежних органа и служби у циљу благовременог и законитог поступања.

9.5. Мере за праћење, анализу и извештавање

- успостављање система прикупљања и анализе података разврстаних по полу;
- утврђивање показатеља за праћење реализације мера и напретка у области родне равноправности;

- израда периодичних и годишњих извештаја;
 - предлагање корективних мера и измена плана, уколико се за то укаже потреба.
-

10. АКЦИОНИ ОКВИР ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПЛАНА

Саставни део овог плана чини и табеларни приказ мера, носилаца активности, мерљивих показатеља и временског оквира за реализацију, који је дат у прилогу овог плана.

Акциони оквир обухвата:

- конкретне мере за остваривање сваког посебног циља;
- носиоце активности;
- мерљиве показатеље успешности;
- временски оквир за реализацију;
- начин праћења извршења активности.

11. НАЧИН СПРОВОЂЕЊА ПЛАНА

За спровођење овог плана одговорни су органи Факултета, руководиоци организационих јединица, надлежне службе, као и лица или тело задужено за координацију активности у области родне равноправности, свако у оквиру својих надлежности.

Координацију спровођења овог плана врши лице, комисија или друго радно тело које именује декан, односно надлежни орган Факултета.

12. ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

О спровођењу овог плана сачињава се периодични, а најмање једном годишње и годишњи извештај, који садржи:

- преглед реализованих активности;
- оцену степена остваривања постављених циљева;
- приказ релевантних показатеља;
- уочене изазове у примени;
- предлог мера за даље унапређивање.

Годишњи извештај разматра и усваја надлежни орган Факултета, у складу са општим актима Факултета.

13. ОБЈАВЉИВАЊЕ И ДОСТУПНОСТ

Овај план се, након усвајања, објављује на интернет страници Фармацеутског факултета у Београду и доступан је свим запосленима и другим заинтересованим лицима.

14. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Овај План родне равноправности са посебним мерама за остваривање и унапређење родне равноправности Фармацеутског факултета у Београду доноси се за период 2026–2029. године. Овај план ступа на снагу даном усвајања.

Саставни део овог плана чине:

1. Табела 1 – Приказ полне структуре запослених и других релевантних показатеља;
2. Табела 2 – Акциони оквир за спровођење Плана родне равноправности;
3. други прилози, уколико су усвојени уз овај план.



Декан Фармацеутског факултета Београд

Проф. др Оливера Милутиновић

ПРИЛОГ 1

ТАБЕЛА 1

ПРИКАЗ ПОЛНЕ СТРУКТУРЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ДРУГИХ РЕЛЕВАНТНИХ ПОКАЗАТЕЉА

		Мушкарци	Жене
Укупан број запослених	50	19	31
Наставно особље	36	12	24
Ненаставно особље	2	1	1
Укупан број радно ангажованих	6	3	3
Наставно особље	3	2	1
Ненаставно особље	3	1	2



Декан Фармацеутског факултета Београд

Проф. др Оливера Милутиновић

ПРИЛОГ 2

АКЦИОНИ ОКВИР ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПЛАНА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Специфични циљ	Конкретне мере	Носиоци активности	Мерљиви показатељи	Временски оквир
Успостављање културе родне равноправности	Именовање лица/комисије за родну равноправност	Декан / надлежни орган	Донето решење	Краткорочно
Успостављање културе родне равноправности	Организовање едукација	Надлежно лице/комисија	Број обука и учесника	Континуирано
Укључивање родне перспективе у акте и управљање	Анализа и ревизија аката	Правна служба / комисија	Број анализираних и ревидираних аката	Континуирано
Једнаке могућности у професионалном развоју	Праћење родне структуре у напредовању и запошљавању	Надлежне службе	Годишњи извештај	Континуирано
Превенција и заштита	Унапређивање механизма пријаве и заштите	Надлежни органи и службе	Број информативних активности и примењених мера	Континуирано
Праћење и извештавање	Израда годишњег извештаја	Надлежно лице/комисија	Усвојен извештај	Једном годишње



Декан Фармацеутског факултета Београд

Проф. др Оливера Милутиновић