

MEDICINSKI FAKULTET U NOVOM SADU

Broj 01-5914/2

12-12-2022

Novi Sad



mf.uns.ac.rs

dekan@mf.uns.ac.rs

Универзитет у Новом Саду

Медицински факултет

Хајдук Вељкова 3

21112 Нови Сад

Република Србија

021 420 677

021 420 678

ПЛАН

РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА МЕДИЦИНСКОМ ФАКУЛТЕТУ НОВИ САД, УНИВЕРЗИТЕТА У НОВОМ САДУ

2022-2025. године

Нови Сад, 2022. године

САДРЖАЈ

| | | |
|------|---|----|
| I | УВОД | 3 |
| II | ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА..... | 3 |
| III | РОДНА РАВНОПРАВНОСТ..... | 5 |
| IV | ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА | 5 |
| V | ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА | 7 |
| | 1. Општи циљ..... | 7 |
| | 2. Посебни циљеви - фокус области..... | 7 |
| | 1) Успостављање културе родне равноправности..... | 7 |
| | 2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Факултета | 7 |
| | 3) Увођење родне перспективе у образовну и научноистраживачку делатност | 7 |
| | 4) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених..... | 8 |
| | 5) Родно одговорно буџетирање | 8 |
| VI | ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА | 8 |
| | 1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету..... | 8 |
| | 1) Родна статистика | 8 |
| | 2) Анализа стања | 8 |
| VII | ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ | |
| | 1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности | 10 |
| | 2. Начин спровођења посебних мера | 10 |
| | 3. Начин контроле посебних мера..... | 10 |
| | 4. Рокови за спровођење посебних мера..... | 10 |
| VIII | ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА..... | 11 |
| IX | ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА..... | 11 |

На основу члана 128. Статут Медицинског факултета Нови Сад - пречишћен текст бр. 02-4842 од 26.10.2022. године а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021), 28.11.2022. године доноси

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

I УВОД

Медицински факултет Нови Сад је високошколска установа у саставу Универзитета у Новом Саду која спроводи високообразовне студијске програме као и научноистраживачки рад у оквиру поља медицинских наука и поља друштвено-хуманистичких наука.

У оквиру делатности високог образовања, на Факултету се реализују студије првог, другог и трећег степена као и разни облици студија иновација знања и стручног образовања. Својим образовним, научним и здравственим активностима Факултет доприноси обезбеђењу кадра чије знање и вештине одговарају потребама и стандардима ширег простора и тако учествује у унапређењу и очувању здравља становништва.

У оквиру научноистраживачке делатности, Медицински факултет настоји да допринесе развоју науке и обезбеђивању научног подмлатка међу студентима и сарадницима. Поред наставног и научноистраживачког рада, Медицински факултет Нови Сад негује издавачку делатност, располаже богатим библиотечким фондом и развија информациону инфраструктуру.

У области права запослених на Факултету, поред основних радних и општих права, важну улогу има и родна равноправност, која омогућава стварање једнаких могућности, инклузивности и равноправности међу запосленима.

Ради постизање наведеног Факултет доноси План родне равноправности (у даљем тексту: План).

План Факултета усаглашен је са правним актима Републике Србије и то:

- Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/2006),
- Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021),
- Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, бр. 22/2009, 52/2021),
- Закон о равноправности полова („Сл. гласник РС“, бр. 104/2009),
- Стратегија за родну равноправност од 2021. до 2030. године коју је донела Влада Републике Србије.

С обзиром да је Факултет члан Универзитета у Новом Саду, План је усаглашен и са Планом Универзитета у Новом Саду за постизање родне равноправности 2022–2024 од 23.12.2021. године.

План родне родне равноправности Факултета обухвата анализу тренутног стања родне равноправности на Факултета као и мере и активности које ће бити преузети и циљу побољшања и афирмације принципа родне равноправности у периоду од 2022. до 2025. године.

II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану, и актима донетим на основу овог Плана, имају следеће значење:

- 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) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;
- 3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) **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;
- 5) **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);
- 6) **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) **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;

- 10) **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;
- 11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 12) **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;
- 13) **подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- 14) **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;
- 15) **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 штетити њеној или његовој части или угледу;
- 16) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;
- 17) **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.

III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне

равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

V ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

1. Општи циљ

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Факултета.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, образовања и науке на Факултету и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

2. Посебни циљеви - фокус области

1) Успостављање културе родне равноправности

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизања свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности.

2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Факултета

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење пословних политика, прописа, мера и активности на Факултету.

Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Факултета.

3) Увођење родне перспективе у образовну и научноистраживачку делатност

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци.

4) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених

Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Факултета.

5) Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету

1) Родна статистика

а) Структура запослених на Факултету, са стањем на дан 25.11.2022. године

На Факултету има укупно запослених 844 (100%), од тога 533 жена (63.15%) и 311 мушкараца (36.84%).

Старосна структура:

| Распон година | Жене | Мушкарци |
|---------------------------|------|----------|
| Од 21 до 30 година живота | 60 | 31 |
| Од 31 до 40 година живота | 121 | 72 |
| Од 41 до 50 година живота | 168 | 92 |
| Од 51 до 60 година живота | 144 | 81 |
| Од 61 до 70 година живота | 40 | 35 |

б) Структура наставног особља

Укупан број наставника и сарадника у настави је 688 (100%). Укупно: жена 436 (63,37%) и мушкараца 252 (36,62 %).

Структура наставног особља је следећа:

| Звање | Жене | Мушкарци |
|--------------------------|------|----------|
| Редовни професор | 118 | 64 |
| Ванредни професор | 112 | 60 |
| Доцент | 67 | 34 |
| Асистенат са докторатом | 60 | 58 |
| Асистент | 71 | 34 |
| Сарадник у настави | 7 | / |
| Наставник страног језика | 1 | 2 |

в) Структура ненаставног особља

Укупан број ненаставног особља је 156 (100%). Укупно: 97 жена (62,17 %) и мушкараца 59 (37,82 %).

2. Анализа стања

На основу анализе изнетих података, може се закључити да у структури наставног и ненаставног особља на Факултету постоји родни јаз у корист жена.

Важно је узети у обзир да се радни однос са наставним особљем на Факултету заснива на основу одлуке Сената Универзитета Нови Сад, са сарадницима (асистент са докторатом и асистент) на основу одлуке Изборног Већа, а са сарадницима у настави на основу одлуке Наставног Научног Већа. Сам избор је веома комплексан и пролази кроз неколико сегмената провере испуњености услова за избор, а почиње иницијативом за покретање поступка за избор у одређено звање предметне Катедре Факултета са предлогом Комисије за припрему извештаја. Иницијативу за покретање поступка за избор у одређено звање прегледају декан односно надлежни продекани, те се након одобрења, расписује јавни конкурс за избор у одређено звање.

Након пријаве кандидата, Комисија за вредновање научног истраживачког рада проверава испуњености услова и тек након одобрења председника Комисије, реферат за избор у звање наставника односно сарадника се поставља на интернет страницу Универзитета у Новом Саду а ради увида јавности. Након наведеног, Изборно веће доноси коначну одлуку о избору одређених кандидата за избор у звање сарадника, Наставно научно веће коначну одлуку о избору сарадника у настави, а Сенат Универзитета у Новом Саду доноси коначну одлуку о избору у одређено звање.

Критеријуму захтевани у јавном конкурс за избор у одређено звање су прописани Законом о високом образовању и општим актима Факултета, и по њима се сагледава научни и стручни рад кандидата, постигнути резултати и допринос академској заједници и широј заједници. Ниједан критеријум се не односи на лична својства кандидата.

На основу изнетог, а узимајући у обзир критеријуме и транспарентност поступка може се закључити да родни јаз у структури наставног особља није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа.

VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Факултета, уз истовремено поштовање свих специфичности Факултета као високообразовне и научноистраживачке установе, а пре свега специфичности поступка спровођења конкурса за избор и заснивање радног односа наставног особља, одређују се следеће посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

- коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у класификацијама, у називима радних места, положаја,

звања и занимања, у општим и појединачним актима Факултета, у међусобној писаној и усмено комуникацији запослених, као и у каналима екстерне комуникације (Интернет презентација, друштвене мреже и сл.);

- континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља према женама;

- укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења студијских програма, утврђивања стандарда уџбеника и наставних метода;

- искључивање из наставних програма и материјала родно стереотипних садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видливости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци

- предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Факултета;

- увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања.

2. Начин спровођења посебних мера

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених на Факултету.

На Факултету је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да:

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

- прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица на Факултету и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Факултета;

- доставља извештаје декану Факултета;

- сарађује са Министарством за људска и мањинска права (у даљем тексту: Министарство) и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање роднеравноправности;

-припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Декан Факултета именовано је Комисију за родну равноправност из реда запослених, представника наставног и ненаставног особља Факултета, чији је задатак да координише спровођење посебних мера и контролише њихову примену.

3. Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врши декан Факултета, Комисија за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

4. Рокови за спровођење посебних мера

Мере се спроводе у роковима који су утврђени у Табели 1 која је саставни део Плана.

VIII ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План је саставни део Програма рада Факултета и почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет страници Факултета.

Факултет ће Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

Факултет је дужан да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности на Факултету, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

Извештај се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Министарство ближе прописује садржину извештаја.

IX ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег Извештаја о раду Факултета.

Факултет је дужан да Министарству достави обавештење о интернет страници на којој је Извештај објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.



ДЕКАН

Проф. др Снежана Бркић

ТАБЕЛА 1.

| Фокус области | Посебне мере | Циљна група | Временски оквир | Носилац активности |
|--|---|---|--|---|
| Успостављање културе родне равноправности | Едукација из обрасти родне равноправности. | Сви запослени | Једном годишње | Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност |
| Успостављање културе родне равноправности | Коришћење родно осетљивог језика у међусобној писменој или усменој комуникацији запослених у екстерној комуникацији | Сви запослени | Континуирано | Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност |
| Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Факултета | Коришћење родно осетљивог језика уџбеницима и наставном материјалу, као и класификацијама у називима радних места, полагаја, звања и занимања у општим и појединачним актима. | Наставно особље и Служба за студије првог и другог степена, Служба за докторске студије, Служба за здравствене специјализације, Библиотека, Служба за издавачку делатност, Служба за правне и нормативне послове, Служба за кадровске послове | Почетак примене 01. јануар 2024. године. | Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност |
| Увођење родне перспективе у образовну и научноистраживачку делатност | Укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења студијских програма, утврђивања стандарда уџбеника и наставних метода Искључивање из | Наставно особље | Континуирано | Декан, Продекан за наставу, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност |

| | | | | |
|--|---|---|--------------|--|
| | наставних програма и материјала родно стереотипних, садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност | | | |
| Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених | Посебне мере ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Факултета | Сви запослени | Континуирано | Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност |
| Родно одговорно буџетирање | Увођење начела родне равноправности у све процесе Финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктуирање прихода и расхода, Едукација из области родно одговорног буџетирања | Служба за материјално-финансијско пословање | Континуирано | Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност |