

У складу са чланом 16. Закона о родној равноправности (Службени гласник РС, број 52/2021) и чланом 32. Статута Факултета за медије и комуникације у Београду, в.д.декана доноси:

## План о неговању родне равноправности на Факултету за медије и комуникације у Београду

### 1. Контекст:

Факултет за медије и комуникације у Београду (даље Факултет) је високошколска и научна установа основана 2006. године. Регистрован је решењем Министарства просвете и спорта Републике Србије број 612-00-272/2005-04 од 28. фебруара 2006. године. Факултет је уписан у регистарски уложак бр. 5-917-00 на основу решења Трговинског суда у Београду Фи. 131/06 од 10. маја 2006. године.

Полазећи од савремених цивилизацијских достигнућа Факултет за медије и комуникације глобалну визију заснива на хуманим и функционалним условима радне и животне средине. Разојем нових компонената образовања на УФакултету се интегрише знање, дело, живот и развој. Тиме се постичу способности учења и креативности и откривају могућности заједничког стварања без обзира на различитости у култури, религији, нацији и политици кроз толеранцију и превазилажење генерацијског јаза.

Савременим образовањем се развија нови тип интелигенције засноване на равнотежи аналитичког и практичног ума што представља снажан цивилизацијски потенцијал у 21. веку. Суштина визије обезбеђења контроле квалитета Факултета за медије и комуникације може да се резимира у једној реченици: кроз апликацију најсавременијих светских а државно усвојених метода контроле квалитета Факултет за медије и комуникације наставља са образовањем младих и талентованих људи у нашем окружењу као основом за даљи друштвено економски развој док континуирано прати и усавршава методе контроле квалитета.

. С тим у вези, Факултет тежи стварању и одржавању амбијента једнаких могућности и културе равноправности и инклузивности током студирања и рада.

У својој посвећености родној равноправности Факултет се ослања на постојећи национални правни оквир у овој области:

- Устав Републике Србије,
- Закон о забрани дискриминације,
- Закон о родној равноправности,
- Закон о Заштитнику грађана,

- Националну стратегију за родну равноправност у периоду од 2021. до 2030. године.

Начела родне равноправности и антидискриминаторских политика су у извесној мери интегрисана у кључни документ Факултета – Статут. Поред тога Факултет у потпуности поштује и примењује прописе Универзитета, који се између остalog, односе и на забрану дискриминације, као што су Кодекс о академском интегритету и професионалној етици и Етички кодекс.

Главни циљ овог документа је покретање процеса усвајања Правилника о превенцији и заштити од сексуалног узнемирања и уцењивања, као и промовисање родне равноправности на свим нивоима, укључујући и доследну примену начела, главних циљева и средишњих мера у овој области.

Факултет за медије и комуникације се обавезује да ће предузети неопходне активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања и то применом следећих мера:

- Изграђивање институционалних капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, као и успостављање системских процедура и информационих система за побољшање прикупљања података и решавање проблема недостатка података,
- Јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима,
- Промовисање родне разноврсности унутар академских структура, са снажним нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима.
- Стварање услова за делотворније помирење професионалних и породичних дужности запослених.

Након темељног процеса испитивања стања на плану родне равноправности, Факултет за медије и комуникације у Београду ће приступити усвајању Правилник о превенцији и заштити од сексуалног узнемирања и уцењивања

## 2. Мере и акције

Циљ	Акција	Одговорност	Резултат	Временски оквир

<p>. Изграђивање институционалних капацитета за идентификацију релевантних података и њиховостално одржавање, као и успостављање системских процедура и информационих система за побољшање прикупљања података и решавање проблема недостатка података</p>	<p>1.1. Усвајање Правилник о превенцији и заштити од сексуалног узнемирања и уцењивања на Факултету за медије и комуникације</p>	<p>Декан и секретар факултета</p>	<p>Усвајање Правилника</p>	<p>Септембар 2022. године</p>
	<p>1.2. Поступање у складу са Правилником о превенцији и заштити од сексуалног узнемирања и уцењивања на Факултету за медије и комуникације</p>	<p>Лице задужено за родну равноправност уз подршку Управе Факултета за медије и комуникације</p>	<p>Квалитативни и квантитативни исход поступања</p>	<p>Трајно</p>

	1.3. Прикупљање и праћење података	Лице задужено за родну равноправност	Анализа података	Трајно
	1.4. План Факултета за медије и комуникације о неговању родне равноправности објављен на веб страницама	Служба за информационе системе	Транспарентност и информисање	Школске 2022/2023
2. Јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима	2.1. Упућивање запослених на обуке за подизање свести о родној равноправности и	Декан	Постигнута свест међу запосленима о родној равноправности	Трајно
3.Промовисање родне разноврсности унутар академских структура, са снажним нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења	3.1.Наставак спровођења политике равномерне заступљености мушкараца и жена на вишим позицијама и у органима одлучивања	Декан	Заступљеност родне равноправности на вишим позицијама и у органима одлучивања	Трајно

одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима				
4. Стварање услова за делотворније помирење професионалних и породичних дужности запослених	4.1.Запосленим а који су се вратили на посао после дужег одсуства са рада због породичних дужности пружена је подршка за обављање радних обавеза по систематизацији и радних места	Декан, продекани, секретар, руководилац департмана, шеф службе	Лакше усклађивање професионалних дужности запослених оба пола. Успостављање и очување радне средине која посебно подржава запослене са породичним дужностима	Трајно
	4.2. Рад на унапређењу међусобне замењивости запослених	Декан, продекани, секретар, руководилац департмана, шеф службе	Лакше усклађивање професионалних дужности запослених оба пола. Успостављање и очување радне средине која посебно подржава запослене са породичним дужностима	Трајно

### 3. Праћење

План за постизање родне равноправности биће предмет редовног годишњег праћења и евалуације, а Лице задужено за родну равноправност ће се бавити операционализацијом, док ће Декан обављати надзор над применом акција и степена остваривања резултата.

У Београду, 22. јул 2022. године  
Број: 214

