

На основу члана 13. став 1. Тачка 5 Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон) и члана 3. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу ("Службени гласник РС", бр. 89/2010, у даљем тексту: Правилник), декан усваја

ПЛАН МЕРА

ЗА ОТКЛАЊАЊЕ ИЛИ УБЛАЖАВАЊЕ НЕРАВНОМЕРНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА ЗА КАЛЕНДАРСКУ 2022. ГОДИНУ

Универзитет У Београду-Факултет ветеринарске медицине (у даљем тексту: **Факултет**), као високошколска установа у саставу Универзитета у Београду која остварује студијске програме на свим нивоима студија и друге облике стручног образовања и усавршавања и које обавља научноистраживачку и друге делатности, у складу са законом и Статутом Факултета, посвећен је грађењу окружења у коме се негује међусобно поштовање и уважавање без обзира на пол.

Факултет, у циљу постизања равномерније заступљености полова, Планом за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за календарску 2022. годину (у даљем тексту: **План мера**), утврђује:

1. мере и процедуре за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у 2022. години;
2. лица која су одговорна за реализацију мера и процедура (носиоце активности) и извршиоце планираних мера и процедура;
3. рокове у којима ће се планиране мере реализовати и почети да се примењују утврђене процедуре;
4. циљеви тј. резултати које треба постићи реализацијом утврђених мера и процедура.

ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану, и актима донетим на основу 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, доношење и спровођење 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 шкодити 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;

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.

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, samozapošljavanja, 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 група 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.

ЦИЉЕВИ ОДРЕЖИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

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

Посебни циљеви-фокус области

Успостављање културе родне равноправности

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

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

Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Факултета

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

Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и другим органима и комисијама Факултета.

Једнак приступ запослених жена и мушкараца позицијама одлучивања и управљања.

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

Увођење родне перспективе у образовну и научноистраживачку делатност

Подстицање уравнотежене заступљености полова приликом уписа на студијске програме који се реализују на Факултету и програме стипендирања.

Повећање родне осетљивости студијских програма, уџбеника и наставних материјала.

Укључивање родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивање научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

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 друштвено осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју.

Успостављање једнаки могућности у професионалном развоју запослених

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

Родно одговорно буџетирање

Принцип родне равноправности у буџетском поступку односи се на родну анализу буџета и да се приходи и расходи планирају с циљем унапређења родне равноправности у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

Подаци у Плану мера односе се на стање код послодавца на дан 1.1.2022. године.

Подаци о послодавцу и запосленима:

ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ:	
Назив и седиште послодавца	Универзитет у Београду Факултет ветеринарске медицине
Порески идентификациони број (ПИБ)	100266509
Матични број	07002009
Шифра делатности	8542

УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ	
Укупно	243
Мушкарци	95
Жене	148

УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ АКТОМ ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
Врста радних места	Укупно	Мушкарци	Жене
Руководећа радна места	15	32	13
Извршилачка радна места	64	63	135

СТРУКТУРА НАСТАВНОГ ОСОБЉА			
Врста радних места	Укупно	Мушкарци	Жене
Редовни професори	51	25	26
Ванредни професори	28	14	14

Доценти	28	16	12
Асистенти докторатом са	9	6	3
Асистенти	15	12	3
УКУПНО	131	73	58

СТАРОСНА СТРУКТУРА РЕДОВНИХ ПРОФЕСОРА			
	Укупно	Мушкарци	Жене
	51	25	26
Од 41 до 45 година живота	1	1	/
Од 46 до 50 година живота	2	2	
Од 51 до 55 година живота	15	5	10
Од 56 до 60 година живота	22	11	11
Од 61 до 65 година живота	11	6	5

СТАРОСНА СТРУКТУРА ВАНРЕДНИХ ПРОФЕСОРА			
	Укупно	Мушкарци	Жене
	28	14	14
Од 36 до 40 година живота	2	2	
Од 41 до 45 година живота	8	5	3
Од 46 до 50 година живота	4	1	3
Од 51 до 55 година живота	5	2	3
Од 56 до 60 година живота	7	4	3

година живота			
Од 61 до 65 година живота	2	/	2

СТАРОСНА СТРУКТУРА ДОЦЕНАТА			
	Укупно	Мушкарци	Жене
	28	16	12
Од 30 до 35 година живота	12	7	5
Од 36 до 40 година живота	9	5	4
Од 41 до 45 година живота	2	1	1
Од 46 до 50 година живота	/	/	/
Од 51 до 55 година живота	3	1	2
Од 56 до 60 година живота	1	1	/
Од 61 до 65 година живота	1	1	/

СТАРОСНА СТРУКТУРА АСИСТЕНАТА			
	Укупно	Мушкарци	Жене
	24	15	9
Од 25 до 30 година живота	11	8	3
Од 30 до 35 година живота	5	4	1
Од 36 до 40 година живота	7	3	4

Од 41 до 45 година живота	/	/	/
Од 46 до 50 година живота	/	/	/
Од 51 до 55 година живота	1	/	1

СТРУКТУРА НЕНАСТАВНОГ ОСОБЉА			
Врста радних места	Укупно	Мушкарци	Жене
	97	21	76
УКУПНО	97	21	76

СТАРОСНА СТРУКТУРА НЕНАСТАВНИХ РАДНИКА			
	Укупно	Мушкарци	Жене
	97	21	76
Од 25 до 30 година живота	2	/	2
Од 30 до 35 година живота	6	/	6
Од 36 до 40 година живота	11	1	10
Од 41 до 45 година живота	11	1	10
Од 46 до 50 година живота	20	1	19
Од 51 до 55 година живота	16	6	10
Од 56 до 60 година живота	16	4	12
Од 61 до 65 година живота	15	8	7

СТРУКТУРА ИСТРАЖИВАЧА			
Врста радних места	Укупно	Мушкарци	Жене
	15	3	12

СТАРОСНА СТРУКТУРА ИСТРАЖИВАЧА			
	Укупно	Мушкарци	Жене
	15	3	12
Од 25 до 30 година живота	10	3	7
Од 30 до 35 година живота	2	/	2
Од 36 до 40 година живота	3	/	3

УКУПАН БРОЈ ПРИМЉЕНИХ И ОТПУШТЕНИХ ЗАПОСЛЕНИХ У ИЗВЕШТАЈНОМ ПЕРИОДУ (ПРЕТХОДНА ГОДИНА), ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ ЗАПОСЛЕНИХ			
	Мушкарци	Жене	Укупно
Засновали радни однос	2	2	4
Престао радни однос	4	4	8

БРОЈ ЖЕНА НА ПОРОДИЉСКОМ ОДСУСТВУ, КАО И ВРАЋЕНИХ НА РАД, ЗА ИЗВЕШТАЈНИ ПЕРИОД (ПРЕТХОДНА ГОДИНА)	
Број жена на породичком одсуству	8
Број жена враћених на рад	7

СТРУКТУРА УПИСАНИХ СТУДЕНАТА НА СТУДИЈСКОМ ПРОГРАМУ
--

ИНТЕГРИСАНЕ АКАДЕМСКЕ СТУДИЈЕ			
Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2021/22	1368	576	792
2022/23	1351	543	808

СТРУКТУРА УПИСАНИХ СТУДЕНАТА НА СТУДИЈСКОМ ПРОГРАМУ СПЕЦИЈАЛИСТИЧКЕ АКАДЕМСКЕ СТУДИЈЕ			
Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2021/22	74	46	28
2022/23	77	43	34

СТРУКТУРА УПИСАНИХ СТУДЕНАТА НА СТУДИЈСКОМ ПРОГРАМУ ДОКТОРСКЕ АКАДЕМСКЕ СТУДИЈЕ			
Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2021/22	140	85	55
2022/23	134	80	54

На основу анализе изнетих података може се закључити да родни јаз међу запосленима постоји у корист жена што је нарочито изражено код ненаставног особља.

На основу анализе структуре уписаних студената на интегрисаним академским студијама може се закључити да постоји свеprisутни родни јаз у корист жена, а на специјалистичким и докторским академским студијама постоји свеprisутни родни јаз у корист мушкараца.

Наставници и сарадници Факултета, уз извесне изузетке, у највећем броју су били студенти Факултета.

Имајући у виду да наставно особље заснива радни однос на Факултету на основу одлуке Универзитета, а на предлог Наставно-научног већа Факултета који се доноси на основу Извештаја Комисије која се образује по расписаном јавном конкурс, да комисија која се образује за писање извештаја о пријављеним кандидатима, сачињава предлог за избор одређеног кандидата у одговарајуће звање на основу критеријума који су прописани Законом о високом образовању и Правилником о минималним условима за стицање звања наставника на Факултету ветеринарске медицине, да се прописаним критеријумима сагледава научни и стручни рад кандидата и постигнути резултати и доприноси академској и широј заједници, а не лична својства кандидата, може се закључити да родни

јаз у структури наставног особља није резултат постојања дискриминације у поступку избора за заснивање радног односа наставника на Факултет.

1. Анализа стања је показала да:

- за истоветна радна места предвиђена је и истоветна нето зарада за пуно радно време без обзира на полну структуру запослених.
- још увек није установљен систем за праћење академске каријере жена с једне и мушкараца с друге стране,
- не постоји системски приступ увођењу родне перспективе у студијске програме и истраживачке садржаје.

2. Мере и процедуре

- усвајање Акционог плана за постизање родне равноправности
- усвајање Плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за наредну календарску годину
- успостављање система за праћење развоја академске каријере жена и мушкараца (*подаци који садрже родну компоненту о просечној старости кандидата за извор у звања*)
- обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Факултета,
- контрола примене прописа за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања и
- редовна едукација запослених из области равноправности полова

3. Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу

- прикупљање и праћење података који се тичу родне равноправности
- подизање свести о родној равноправности

Сагласно члану 29. Закона о родној равноправности Факултет посебно води рачуна да запосленима, односно другим радно ангажованим лицима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања. Обавезно је годишње извештавање о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равноправности, прегледа заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима, информације о њиховим зарадама и разлике у њиховим платама исказане према полу. О спровођењу утврђених мера и процедура, стараће се координатор за родну равноправност. Надлежни органи обезбеђују услове и средства за континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекала.

Лице одговорно за реализацију је проф. др Мирјана Мацановић Лазаревић, чији је задатак да прати спровођење 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 из делокруга факултета, доставља извештаје декану факултета.

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

ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА

Евидентирани података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се евидентирају на Факултету усвим областима у којима се спроводе мере морају бити осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Факултет је дужан да евидентира податке разврстане по полу.

Надлежне службе Факултета евидентирају податке о:

1. укупном броју запослених и радно ангажованих лица,
2. броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица,
3. квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу,
4. платама, и држим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу,
5. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица разврстаних по полу и старосној доби која су добијала отказ, као и разлоге за то,
6. разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола,
7. броју и проценту кандидата пријављених на конкурс за заснивање радног односа разврстаних по полу и квалификацијама,
8. броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода,
9. начину поступања Факултета са поднетим пријавама,
10. броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника на годишњем нивоу,
11. броју и проценту запослених у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу ун који се уноси свака промена тих података у року од десет дана од дана када је настала промена.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података.

ИЗВЕШТАВАЊЕ О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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 родна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

Министарство ближе прописује садржину извештаја.

ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План 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.

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
Факултета ветеринарске медицине
Проф. др Милорад Мириловић