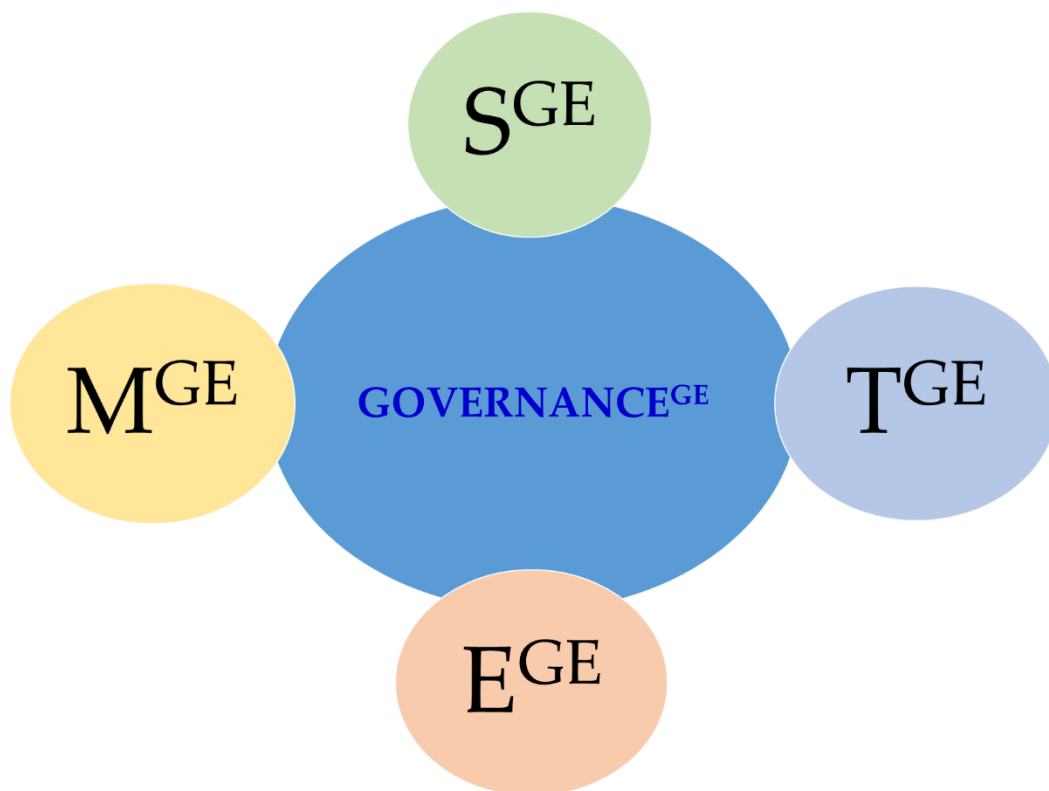


**Univerzitet Crne Gore**

**PLAN RODNE  
RAVNOPRAVNOSTI  
/  
GENDER EQUALITY PLAN  
2022-2026**



Mart, 2022. godine

## SADRŽAJ

I.	UVOD .....	3
II.	AKTUELNI PODACI O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI NA UNIVERZITETU CRNE GORE .....	6
III.	STRATEŠKI KONTEKST I USKLAĐENOST .....	11
	STRATEŠKA PODRUČJA PRR/GEP-a .....	12
	Strateški cilj 1 - INSTITUCIJSKA KULTURA RODNE RAVNOPRAVNOSTI .....	13
	Strateški cilj 2 - RODNA RAVNOPRAVNOST U NAUČNOM I UMJETNIČKOM ISTRAŽIVANJU .....	13
	Strateški cilj 3 - RODNA RAVNOPRAVNOST U UČENJU I PODUČAVANJU .....	13
	Strateški cilj 4 - HARMONIZACIJA PRIVATNOG ŽIVOTA I POSLOVNIH OBAVEZA .....	13

## I. UVOD

Proces pristupanja Crne Gore Evropskoj Uniji zahtijeva posvećenost i ispunjavanje obaveza za punopravno članstvo, što uključuje i postizanje ciljeva smanjenja rodne diskriminacije odnosno poštovanje principa rodne ravnopravnosti utvrđenih u zakonodavnim i strateškim dokumentima koje su usvojile Evropska komisija i Savjet Evrope. Politika borbe protiv diskriminacije i rodna ravnopravnost sprovodi se u okviru obaveza iz pregovaračkog poglavlja 23 – Pravosuđe i osnovna prava i Poglavlja 19 – Socijalna politika i zapošljavanje.

Plan za rodnu ravnopravnost Univerziteta Crne Gore (UCG-PRR/UoM-GEP) prati institucionalne, nacionalne, međunarodne i evropske politike, strategije i principe, sa utemeljenjem u najvišem pravnom aktu zemlje – Ustav Crne Gore (čl. 6, čl. 8, čl. 18). ) i institucionalnom aktu - Statut Univerziteta Crne Gore (čl.3).

UCG PRR se naslanja na glavne nacionalne politike, strateška dokumenta i zakone:

- Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti Crne Gore 2021 – 2025,
- Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore do 2030. godine,
- Strategija pametne specijalizacije Crne Gore 2019-2024.,
- Akcioni plan za primjenu Rezolucije Savjeta bezbjednosti UN 1325 - Žene, mir i bezbjednost u Crnoj Gori 2019-2022.,
- Zakon o rodnoj ravnopravnosti Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 46/07 od 31.07.2007 i "Službeni list Crne Gore", br. 73/10 od 10.12.2010, 40/11 od 08.08.2011, 35/15 od 07.07.2015,
- Zakon Crne Gore o Zaštitniku ljudskih prava, ("Službeni list Crne Gore", br. 042/11 od 15.08.2011, 032/14 od 30.07.2014, 021/17 od 31.03.2017),
- Zakon Crne Gore o zabrani zlostavljanja na radu, 2012.,
- Zakon Crne Gore o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom, 2015.,
- Zakon Crne Gore o zabrani diskriminacije, 2014.

i uzima u obzir ključne politike institucionalnog upravljanja i razvoja:

- Strategija razvoja Univerziteta Crne Gore 2019 – 2024.,
- Etički kodeks Univerziteta Crne Gore,
- Strategija ljudskih resursa za istraživače Univerziteta Crne Gore (HRS4R), 2018.

Najnovija strateška orijentacija EU u oblasti rodne ravnopravnosti – Strategija Evropske unije za rodnu ravnopravnost 2020-2025. postavila je sledeće ciljeve kojima će Crna Gora i njene institucije težiti:

- zaustavljanje širenja rodni stereotipa,
- eliminisanje razlika zasnovanih na rodnoj ravnopravnosti na tržištu rada,
- postizanje ravnopravnog učešća muškaraca i žena u različitim oblastima privrede,

- suzbijanje rodnog jaza u platama,
- eliminisanje rodni razlika u nezi i kućnim poslovima i postizanje rodne ravnoteže u donošenju odluka i politika, i
- zaustavljanje rodne ravnopravnosti. zasnovano nasilje.

Glavne politike EU koje su osnov za UCG PRR su:

- ✓ Mapa puta Evropske komisije za ravnopravnost žena i muškaraca, Strategija EU za rodnu ravnopravnost 2021-2025.,
- ✓ Pakt za rodnu ravnopravnost 2011-2020,
- ✓ Direktiva EU 2019/1158 o balansu između posla i privatnog života za roditelje i karijere,
- ✓ Rezolucija Evropskog parlamenta o pravima interseksualnih osoba, 2018.,
- ✓ Rezolucija Parlamentarne skupštine Savjeta Evrope 2191 (2017) o promociji ljudskih prava i eliminaciji diskriminacije prema interpolnim osobama,
- ✓ Povelja o osnovnim slobodama u Evropskoj uniji, 2007,
- ✓ Evropska povelja o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou, 2006,
- ✓ Strategija za ravnopravnost polova 2018-2023 Savjeta Evrope
- ✓ Direktiva EU 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i hranitelja,
- ✓ Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici, odnosno Istanbulska konvencija 2011.
- ✓ Strategija ljudskih resursa za istraživače (HRS4R),
- ✓ Program Horizont Evropa (2021-2027 Evropski institut za rodnu ravnopravnost (Indeks rodne ravnopravnosti, GEAR alat),
- ✓ Evropska povelja za istraživače i Kodeks ponašanja za zapošljavanje istraživača.

Integracije na globalnom nivou kao i borba protiv nejednakosti su inicijative i demokratski procesi koji su oslikani su takođe u Globalnim ciljevima održivog razvoja (COR/SDGs), proisteklim iz Milenijumskih razvojnih ciljeva, za koje se Crna Gora zalaže u sveopštem procesu demokratizacije. U izradi Plana rodne ravnopravnosti Univerziteta Crne Gore (UCG-PRR/UoM-GEP) poštuju se sledeći međunarodni I UN principi:

- ❖ Izvještaj o globalnom rodnom jazu Svetskog ekonomskog foruma 2021
- ❖ Konvencija MOR o nasilju i uznemiravanju, 2019. (Konvencija br. 190), Preporuka br. 206 – eliminacija nasilja i uznemiravanja u svijetu rada,
- ❖ Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima i međunarodni ugovori o ljudskim pravima,
- ❖ Agenda 2030 (UN Ciljevi održivog razvoja do 2030.), koja se oslanjala na Milenijumske razvojne ciljeve do 2015. (Cilj 5: Rodna ravnopravnost, Cilj 8: Dostojanstven rad i ekonomski rast, Cilj 10: Smanjenje nejednakosti)
- ❖ Izvještaj o rodnoj ravnopravnosti za 2021.godinu; Svetskog ekonomskog foruma
- ❖ Pariski sporazum o klimatskim promjenama (2015),
- ❖ Izvještaj Odbora za prava žena i ravnopravnost polova o karijerama žena u nauci i na univerzitetima i naiđenim staklenim plafonima, 2015.,

- ❖ Rezolucija Savjeta bezbjednosti Ujedinjenih nacija 1325 – „Žene, mir i bezbjednost“, 2000)
- ❖ Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima i oba međunarodna pakta o ljudskim pravima,
- ❖ Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, 1996
- ❖ Pekinška deklaracija i Platforma za akciju, 1995,
- ❖ Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), 1979.
- ❖ Preporuke Odbora za eliminaciju diskriminacije žena 2017g. (CEDAW/C/MNE/CO/2)
- ❖ Konvencija o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici – Istanbulska konvencija

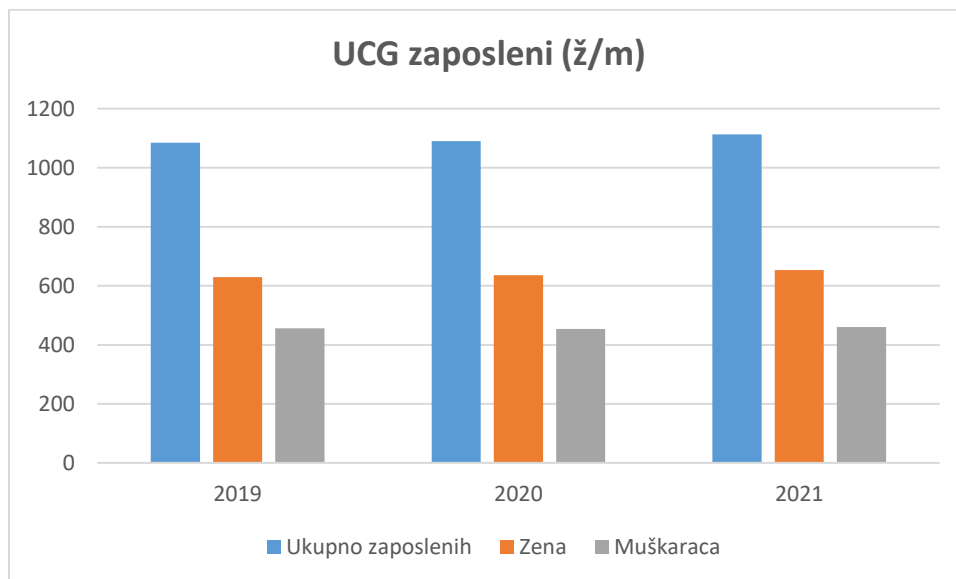
Plan rodne ravnopravnosti (PRR/GEP) je instrument koji postavlja principe za upravljanje institucijama i organizacijama na način da njeguju i postižu ciljeve ravnopravnosti i nediskriminacije.

## II. AKTUELNI PODACI O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI NA UNIVERZITETU CRNE GORE<sup>1</sup>

Na Univerzitetu Crne Gore (UCG) je, u prethodne tri godine, zabilježen blagi trend rasta zaposlenih žena u odnosu na zaposlene muškarce, što se da vidjeti i iz sledećih podataka: 58% u 2019. godini, 58.3% u 2020. godini i 58.6% u 2021. godini. U tabeli koja slijedi dat je pregled polne strukture na nivou Univerziteta Crne Gore, u skladu sa dobijenim podacima iz Centralnog informacionog Sistema UCG-a.

Tabela 1: Struktura zaposlenih (ž/m) na UCG-u za period 2019-2021.

	<b>2019.</b>	<b>2020.</b>	<b>2021.</b>
Zaposleni (ukupno)	1085	1090	1113
muškarci	456	454	460
žene	629	636	653
Zaposleni po zvanju (ukupno)	1085	1090	1113
akademsko osoblje	626	620	628
neakademsko osoblje	459	470	485



Slika 1: Polna struktura zaposlenih na UCG-u za period 2019-2021. godine.

Kada je u pitanju upravljačka struktura odnos žena i muškaraca, na nivou Rektorata, je u korist žena, osim kada je u pitanju pozicija rektora. Od svog osnivanja do danas Univerzitet Crne Gore je imao samo jednu rektorku. Na nivou prorektor, struktura je sledeća: 66.6% prorektorki i 33.3 % prorektora. Što se tiče dekaniskih/direktorskih funkcija na organizacionim jedinicama, bilježimo nešto drugačiji trend, koji je u korist muškaraca i to 61.9% zaposlenih muškaraca u 2021. godini u odnosu na 38.1 % zaposlenih žena za isti taj vremenski period. Tabela 2 daje pregled upravljačke strukture za period 2020-2021.

<sup>1</sup> Podaci koji slijede preuzeti iz Centralnog informacionog sistema UCG.

Tabela 2: Prikaz rodne ravnopravnosti u upravljačkoj strukturi na centralnom nivou UCG-a za period 2020-2021.

	2020. godina	2021. godina
Upravni odbor	7 (m)/8(ž)	6(m)/8(ž)
Rektor	1	1
Rektorka	0	0
Prorektori	1	1
Prorektorke	2	2
Dekani	14	13
Dekanke	7	8
Direktori instituta	2	2
Direktorice instituta	1	1

Pored navedenog, na centralnom nivou, u aktuelnoj upravljačkoj strukturi, možemo se pohvaliti da su žene na funkcijama predsjednice/ direktorke/ rukovoditeljke važnijih tijela unutar Univerziteta Crne Gore kao što su:

- Upravni odbor<sup>2</sup>
- Naučni odbor
- Etički odbor
- Vijeća Senata UCG za prirodne i tehničke nauke
- Vijeća Senata UCG za umjetnost
- Centra za unapređenje kvaliteta
- Centar za doktorske studije
- Centar/Kancelarija za međunaordnu saradnju
- Komunikacioni I PR Centar

Kada govorimo o polnoj strukturi Senata Univerziteta Crne Gore, u 2021. godini u Senatu UCG, od ukupno 33 člana je bilo 7 pripadnica ženskog pola (21.2%), a 2022. godine, takođe, od ukupno 33 člana Senata, 8 pripadnica ženskog pola (24.2 %). Ukupan broj studenta u Senatu je 7, a jedna je predstavica ženskog pola.

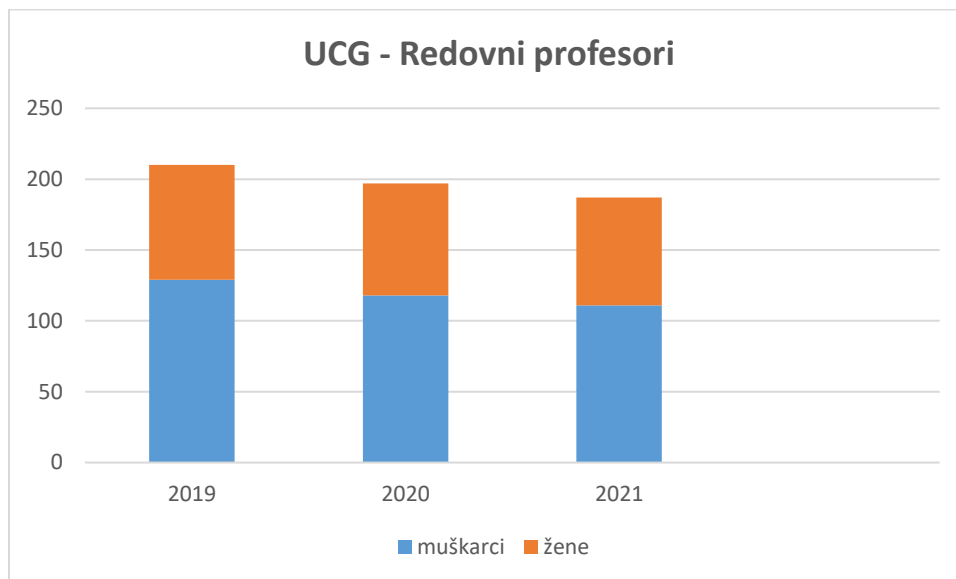
Na nivou akademskog osoblja, na Univerzitetu Crne Gore, polna struktura je u korist muškaraca kada je u pitanju akademsko osoblje koje je u zvanju redovnog profesora, dok je taj odnos u korist žena kod ostalih pozicija u nastavi (vanredni profesori, docenti i saradnici). Ovo ukazuje na činjenicu da iz godine u godinu broj žena u nastavi raste i da relativno brzo možemo očekivati mnogo povoljniju polnu strukturu i na poziciji redovnih profesora.

Tabela 3: Pregled polne strukture akademskog osoblja za period 2019-2021. godine, na nivou Univerziteta Crne Gore

Zaposleni u nastavi	2019.	2020.	2021.	
---------------------	-------	-------	-------	--

<sup>2</sup> Od 14 članova Upravnog odbora, 8 je članica i 6 je članova.

muškarci	129	118	111	<b>Redovni profesori/ce</b>
žene	81	79	76	
muškarci	55	52	54	<b>Vanredni profesori/ce</b>
žene	67	67	65	
muškarci	53	56	58	<b>Docenti/kinje</b>
žene	60	58	60	
muškarci	54	58	66	<b>Saradnici/ce</b>
žene	85	84	90	



Slika 2: Odnos žena i muškaraca na nivou redovnih profesora na UCG za period 2019-2021

Polna struktura zaposlenih na nivou organizacionih jedinica, je generalno u korist žena. Od ukupno 22 organizacione jedinice, veći broj žena (zaposlenih) se nalazi na 8 (36.3 %) od 22 organizacione jedinice. Najveća razlika u polnoj strukturi je na Mašinskom fakultetu, gdje je čak 70% zaposlenih muškog pola, na Fakultetu za sport je zaposlenih muškog pola 65.3%, a na Elektro-tehničkom fakultetu taj procenat iznosi 63%. Struktura zaposlenih po organizacionim jedinicama UCG-a za 2021. godinu je data u tabeli 4. u nastavku.



Tabela 4: Polna struktura akademskog i neakademskog kadra po oranzacionim jedinicama UCG-a za 2021. godinu

Kategorije UCG OJ	Ekonomski fakultet	Elektrotehnički fakultet	Filozofski fakultet	Pravni fakultet	Mašinski fakultet	Metaloškotehnički fakultet	Prirnodomatički fakultet	Građevinski fakultet	Medicinski fakultet	Fakultet za pomorstvo	Muzička akademija	Fakultet likovnih umjetnosti	Fakultet dramskih umjetnosti	Fakultet za turizam	Fakultet političkih nauka	Arhitektonski fakultet	Fakultet za sport	Filološki fakultet	Biotehnički fakultet	Istorijski institut	Institut za biologiju mora, Kotor	Rektorat	
<b>Zaposleni (ukupno)</b>	<b>77</b>	<b>65</b>	<b>82</b>	<b>47</b>	<b>40</b>	<b>37</b>	<b>90</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>115</b>	<b>95</b>	<b>19</b>	<b>39</b>	<b>67</b>	
muškarci	33	41	34	20	28	10	43	26	12	11	16	17	16	4	16	9	17	17	46	10	14	20	
žene	44	24	48	27	12	27	47	24	43	25	15	19	13	17	13	18	9	98	49	9	25	47	
<b>Zaposleni po zvanju</b>																							
Akademsko osoblje	45	50	52	26	27	20	66	35	15	17	16	24	20	12	20	18	19	74	43	12	17	0	
Neakademsko osoblje	32	15	30	21	13	17	24	15	40	19	15	12	9	9	9	9	7	41	52	7	22	67	

Iz prethodno navedenog može se zaključiti da je polna struktura akademskog i neakademskog kadra na Univerzitetu Crne Gore uopšteno u korist ženskog pola, uz napomenu da određene kategorije zavređuju podrobniju pažnju, kao i sprovođenje niza aktivnosti u cilju poboljšanja položaja žena, a odnose se konkretno na:

- Veći broj žena na funkciji rektora
- Veći broj žena u zvanju redovnih profesorica
- Veći broj žena na funkcijama rukovodioca organizacionih jedinica (dekani/dekanice)
- Unapređenje polne strukture na određenim organizacionim jedinicima
- Veće učešće žena u STEM oblastima.

Potrebno je izvršiti dalje analize okolnosti i razloga za gore pomenute kategorije, sa fokusom na okolnosti i oblasti funkcionisanja Univerziteta Crne Gore gdje su žene manje zastupljene, a sve to u cilju poboljšanja i unapređenja položaja i uloge žena u pomenutim strukturama/oblastima. Dodatno istraživanje je potrebno sprovesti kako bi se došlo do konkretnijih saznanja vezano za odnos i stav žena po pitanju učešća, odnosno nemogućnosti većeg učešća u datim kategorijama.

Nivo zarade akademskog i neakademskog kadra na Univerzitetu Crne Gore se određuju u skladu sa nacionalnim propisima i Kolektivnim ugovorom, na bazi koeficijenta i opterećenosti za datu poziciju kao i vrstu posla. Na taj način ne dolazi do polne diskriminacije kada su zarade u pitanju.

Obzirom na to da se akcioni plan donosi za period od pet godina predložene su aktivnosti koje obuhvataju jačanje prepoznatih strateških ciljeva rodne ravnopravnosti, i koje je moguće sprovesti za dati period, sa osvratom na:

- Veći broj aktivnosti koji se tiče poboljšanja uslova i balansiranja privatnih i poslovnih obaveza kod svih zaposlenih, sa posebnim osvrtom na nastavni kadar, kako bi ohrabрили, a ujedno i omogućili ženama da napreduju u karijeri;
- Ohrabivanje žena/djevojaka da se obrazuju i profesionalno angažuju u STEM oblastima;
- Jačanje svijesti na nivou UCG-a o potrebi balansiranja porodičnih i poslovnih obaveza zaposlenih žena;
- Ohrabivanje zaposlenih da učestvuju i prijavljuju se za pozicije u upravljačkim tijelima;
- Postavljanje službenika/ce za rodnu ravnopravnost koji/a bi učestvovao/la u izbornim komisijama;
- Jačanje svijesti i znanja o rodnoj ravnopravnosti na nivou UCG.

### III. STRATEŠKI KONTEKST I USKLAĐENOST

Strategija i akcioni plan za rodnu ravnopravnost Univerziteta Crne Gore (UCG) usklađeni su sa Strategijom razvoja Univerziteta 2019-2024 (Cilj IV.3. Podrška društvenom i kulturnom razvoju) i Etičkim kodeksom koji prepoznaje orijentaciju da postane vodeća institucija za rodnu ravnopravnost u zemlji, a u cilju da:

- Postane uzor sljedećim generacijama;
- Angažuje i zadrži najbolje talente;
- Predvodi kulturnu promjenu;
- Uspostavi strukturu za rodnu ravnopravnost;
- Ustoliči izvrsnost u nastavi i istraživanju;
- Poštuje privatne životne obveze;
- Angažuje vještine i talente cijelog osoblja.

Uz civilizacijski značaj rodne ravnopravnosti, ljudskih sloboda, zatim obezbijedivanje mogućnosti i priznanja, odgovornost Univerzitetu Crne Gore je da cijeni i prepozna da su muškarci i žene podjednako važni za naučno-istraživački i profesionalni razvoj, napredovanje i donošenje odluka, donoseći potpuniji pristup razvoju institucije/organizacije i koristi za društvo u cjelini.

Stvaranje povoljnog okruženja rodne ravnopravnosti za unapređenje vještina i znanja, pored motivacionog radnog okruženja, rezultira stimulisanjem zadržavanja najboljih talenata i povećanjem efikasnosti i produktivnosti. Privlačenje i zadržavanje visokokvalitetne radne snage kao pokretača razvoja Univerziteta će promovisati institucionalnu kulturu različitosti i rodni vrijednosti, postajući tako uzor sadašnjim i budućim studentima i transformišući faktor zajednice ka toleranciji i društvu inkluzije rodne raznolikosti.

Prepoznavanje različitosti kao prednosti i uključivanje rodne ravnopravnosti u naučne i istraživačke oblasti unapređuje inovativnost i kreativnost u oblasti učenja, nastave i istraživanja u institucijama. Pored toga, njegovanje socijalne inkluzije dovodi do poboljšanja ishoda studenata.

Veći procenat žena na najvišim rukovodećim pozicijama u organizacijama donosi bolji učinak, kako prepoznaju aktuelna istraživanja.

## STRATEŠKA PODRUČJA PRR/GEP-a

➤ INSTITUCIONALNA KULTURA RODNE RAVNOPRAVNOSTI



*Rodna ravnopravnost u procesima i sistemu donošenja odluka*



➤ RODNA RAVNOPRAVNOST U NAUČNOM I UMJETNIČKOM ISTRAŽIVANJU



*Oснаživanje rodne ravnopravnosti u razvoju karijera*



➤ RODNA RAVNOPRAVNOST U UČENJU I PODUČAVANJU



*Integracija rodne perspektive u studijske programe i transfer znanja o rodnoj ravnopravnosti u zajednicu.*



➤ HARMONIZACIJA PRIVATNOG ŽIVOTA I POSLOVNIH OBAVEZA



*Unapređenje kvaliteta života i rada*



## Strateški cilj 1 - INSTITUCIJSKA KULTURA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Cilj	Indikator	Mjere	Sprovođenje mjera	Odgovorna tijela
Postati prepoznatljiv akter u promociji i sprovođenju politika rodne ravnopravnosti na visokoškolskim ustanovama u zemlji i šire	Pozicioniranje bazirano na pokazateljima rodne ravnopravnosti u nacionalnom i internacionalnom okruženju, evropski sertifikati i sl.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usklađivanje univerzitetske regulative u cilju sprovođenja Plana rodne ravnopravnosti:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Donošenje/ažuriranje politika i pravilnika UCGa u skladu sa usvojenim planom rodne ravnopravnosti (uspostavljanje sistema za sprovođenje i praćenje Plana rodne ravnopravnosti – prikupljanje podataka za kvalitativnu i kvantitativnu analizu, godišnje izvještavanje o sprovođenju Plana, primjenjivanje rodno senzitivnog jezika dokumentima, poštovanje principa rodne raznolikosti prilikom imenovanja članica/članova izbornih komisija i ostalih tijela, itd.);</li> <li>- Rok – kraj 2022. Godine</li> </ul> </li> <li>• Uspostavljanje upravljačke 13istema13e za praćenje implementacije GEP UCG: Univerzitetska komisija za rodnu ravnopravnost.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Postavljanje Kancelarije za rodna pitanja UCGa kao koordinatora sprovođenja usvojenih mjera i jačanja cjelokupnog ambijenta rodne ravnopravnosti na nivou Univerziteta Crne Gore.</li> <li>- Imenovanje koordinatora za rodnu ravnopravnost na nivou OJa</li> <li>- Rok – drugi kvartal 2022. Godine</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rektorski kolegijum</li> <li>- Dekani</li> <li>- Generalni sekretar UCGa</li> <li>- Senat</li> <li>- Centar za ljudska prava I Kancelarija za rodna pitanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rektor/ka</li> <li>Prorektori/ce</li> <li>Senat</li> <li>Dekani/ke</li> <li>Direktori/ce OJ</li> <li>Vijeća OJ-a</li> <li>Centar za ljudska prava I Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>Koordinatori/koordinatorke novouspostavljenih tijela za rodnu ravnopravnost</li> </ul>
Izgraditi institucionalnu/organizacijsku kulturu rodne ravnopravnosti I inkluzivnih praksi	Kontinuirani napredak i/ili održavanje povoljnog stanja rodne ravnopravnosti u svim područjima rada Univerziteta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uspostavljanje baze podataka kod Centralnog informacionog Informacionog sistema UCG za potrebe praćenja indikatora rodne ravnopravnosti, kao I nacionalno/međunarodno rangiranje I izvještavanje;               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – treći kvartal 2022. Godine</li> <li>- Izrada I podnošenje godišnjeg kvalitativnog izvještaja rukovodioca organizacionih jedinica Univerziteta o sprovođenju Plana rodne ravnopravnosti;ok – od 2023. godine (kraj prvog kvartala tekuće kalendarske godine za prethodnu kalendarsku godinu);</li> </ul> </li> <li>• Podnošenje prijedloga Senatu za unapređenje politika i praksi rodne ravnopravnosti na Univerzitetu, koji su utemeljeni na analizama akcionih planova;               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – od 2023. godine (u drugom kvartalu tekuće kalendarske godine za prethodnu kalendarsku godinu);</li> </ul> </li> <li>• Sprovođenje kontinuirane godišnje edukacije vezano za politike i sprovođenje Plana rodne ravnopravnosti;               <ul style="list-style-type: none"> <li>- za rukovodioce na različitim nivoima upravljanja (1x godišnje);</li> <li>- za sve zaposlene – po OJama (1x godišnje);</li> <li>- Rok – od 2023. godine;</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- CIS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rektor/ka</li> <li>Prorektori/ce</li> <li>Dekani/ke</li> <li>Direktori/ce OJ</li> <li>Vijeća OJ-a</li> <li>Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uključivanje u rad regionalnih i evropskih tijela i platformi, kao i profesionalnih asocijacija, radi unapređenja aktivnosti i vidljivosti (učlanjenje u rad EIGE-EuroGender, AtGender i sl.) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – od 2023. godine;</li> </ul> </li> <li>• Unapređenje javne komunikacije unutar i izvan institucije s ciljem obilježavanja i promovisanja rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi (društvene mreže i sl.) <ul style="list-style-type: none"> <li>- organizovanje promotivnih aktivnosti i kampanja (minimum 2x godišnje);</li> <li>- izrada dvojezičnog (crnogorski/engleski jezik) godišnjeg informativnog lista – kraćeg izvještaja o principima i indikatorima rodne ravnopravnosti na nivou UCG-a za potrebe jačanja svijesti i promotivnih aktivnosti u zemlji i šire (1x godišnje);</li> <li>- Rok – od 2023. godine;</li> </ul> </li> </ul>		
Razviti sistem zapošljavanja i napredovanja osjetljiv na rodnu ravnopravnost	Ravnopravna rodna zastupljenost u univerzitetskim tijelima, između novo-zaposlenog akademskog i neakademskog kadra, kao i prilikom promovisanja u viša zvanja ili unapređivanja zaposlenih	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izrada uputstava o poštovanju rodne ravnopravnosti u postupcima imenovanja, zapošljavanja i napredovanja; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – do kraja 2022. godine;</li> </ul> </li> <li>• Uspostavljanje prakse potpisivanja upoznatosti s načelima rodne ravnopravnosti za članove/članice izbornih komisija; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – od 2023. godine;</li> </ul> </li> <li>• Nadziranje sprovođenja postupaka zapošljavanja i napredovanja kroz analizu podataka u godišnjim izvještajima, sa pratećim aktivnostima za dalje unapređenje postupaka uklanjanja rodne neravnopravnosti u datim aktivnostima. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – od 2023. godine (od drugog kvartala tekuće kalendarske godine za prethodnu kalendarsku godinu);</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- Pravna služba</li> <li>- CIS</li> </ul>	<p>Dekani/ke</p> <p>Direktori/ce OJ</p> <p>Vijeća OJ-a</p> <p>Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</p>
Otkloniti rodno utemeljene stereotipe, predrasude te prakse koje podstiču rodnu neravnopravnost	Ravnopravna rodna zastupljenost u tijelima u kojima se donose odluke	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uspostavljanje principa ravnopravne zastupljenosti žena na rukovodećim pozicijama; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – od kraja 2022. godine;</li> </ul> </li> <li>• Promovisanje dobre prakse i <i>role-model</i> načela za žene: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontinuirano promovisanje i predstavljanje rada i naučnih dostignuća žena na Univerzitetu (poseban odjlejak na sajtu UCGa, i putem društvenih mreža).</li> <li>- Rok – od polovine 2022. godine;</li> </ul> </li> <li>• Razvoj i ponuda edukativnih programa/radionica sa ciljem (1x godišnje): <ul style="list-style-type: none"> <li>- povećanja vidljivosti primjera dobre prakse u institucijama visokog obrazovanja,</li> <li>- osnaživanja i podizanja samopouzdanosti rodno podzastupljenih grupa te</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- Pravna služba</li> </ul>	<p>Rektor/ka</p> <p>Prorektori/ce</p> <p>Senat</p> <p>Dekani/ke</p> <p>Direktori/ce OJ</p> <p>Vijeća OJ-a</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- razvoja pregovaračkih i upravljačkih vještina kojima se može unaprijediti rodna ravnopravnost.</li> <li>- Rok – od 2023. godine;</li> </ul>		Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja
Unaprijediti zadovoljstvo studenata/nastavnika/zaposlenih sa pitanjem rodne ravnopravnosti na Univerzitetu	Veće zadovoljstvo stanjem rodne ravnopravnosti i/ili održavanje povoljnog stanja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uvođenje poglavlja/naslova/pitanja koja se odnose na zadovoljstvo stanjem i praksama rodne ravnopravnosti na Univerzitetu u redovna ispitivanja zadovoljstva studenata, nastavnika i zaposlenih <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sprovođenje ankete (1x godišnje)</li> <li>- Izrada analize i izvještaja ankete</li> <li>- Izrada informativnog lista o rezultatima zadovoljstva pitanjem i stanjem rodne ravnopravnosti na Univerzitetu (1x godišnje)</li> <li>- Rok – od kraja 2022. godine;</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- Pravna služba</li> <li>- Studentski parlament</li> </ul>	Dekani/ke Direktori/ce OJ Vijeća OJ-a Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja

## Strateški cilj 2 - RODNA RAVNOPRAVNOST U NAUČNOM I UMJETNIČKOM ISTRAŽIVANJU

Cilj	Indikator	Mjere	Sprovođenje mjera	Odgovorna tijela
Povećati rodnu ravnopravnost u naučnom i umjetničkom radu i produkciji	Povećan broj žena koje objavljuju u visokoindeksiranim časopisima i koje su rukovoditeljke projekata u nauci i umjetnosti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praćenje i analiza po polu razvrstanih podataka o istraživanjima: finansiranje, publikacije članaka (Scopus, WoS), knjiga i uredničkih knjiga, umjetnička produkcija, udio rukovoditeljki i saradnica na univerzitetskim, nacionalnim i EU kompetitivnim istraživačkim projektima, broj žena s prijavom patenata i dr. (1x godišnje za prethodnu kalendarsku godinu);</li> <li>• Dati osvrt u godišnjim akcionim planovima rodne ravnopravnosti na unapređenje rodne ravnopravnosti u istraživanju (npr., posebne nagrade naučnicama / umjetnicama u područjima najveće podzastupljenosti, osiguravanje adekvatne podrške mladim naučnicama i umjetnicama tokom trudnoće i/ ili ranog majčinstva, osiguravanje podrške međunarodnoj mobilnosti žena i sl.).             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uključivanje elementa porodijskog i roditeljskog odsustva, i majčinstva u evaluacijske postupke istraživačkog rada kako bi se spriječile posljedice pojave 'zida majčinstva'.</li> </ul> </li> <li>• Poštovanje principa rodne raznolikosti prilikom imenovanja članica/članova evaluacijskih tijela za istraživačke projekte u nauci i umjetnosti;</li> <li>• Izrada protokola/smjernica za uključivanje rodne dimenzije u istraživanja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- Centralna univerzitetska biblioteka</li> <li>-</li> </ul>	Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja
Povećati naučni / umjetnički uticaj žena	Ravnopravna rodna zastupljenost u istraživačkim projektima u nauci i umjetnosti i na rukovodećim pozicijama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promovisanje i sprovođenje kampanja koje čine vidljivijim postignuća naučnica i doprinos žena u istraživačkim timovima (1x godišnje);</li> <li>• Promovisanje i sprovođenje kampanja koje čine vidljivijim doprinos rodne raznolikosti istraživačkih timova kvalitetu istraživanja (1x godišnje);</li> <li>• Sprovođenje edukacija/radionica o razvoju karijera (doktorske studije) koje uključuju osnaživanje u području istraživanja skladu s ciljevima rodne ravnopravnosti (1x godišnje);</li> <li>• Kontinuirana izrada i promovisanje profila žena s uspješnim karijerama:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- poseban segment web stranice UCG-a,</li> <li>- promovisanje putem društvenih mreža,</li> <li>- dvojezični godišnjak/dvogodišnji kompendijum uspješnih žena UCG-a.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- PR služba</li> </ul>	Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja
Povećati rodno osjetljiva istraživanja i istraživanja o rodnim temama	Povećan broj studentskih radova, naučnih publikacija i umjetničkih radova koji integrišu rodnu perspektivu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U godišnjim akcionim planovima OJa Univerziteta definisati status rodno osjetljivih istraživanja u nauci i umjetnosti i istraživanja o rodnim temama;</li> <li>• Sprovođenje edukacija na doktorskim studijima koje osvješćuju rodnu perspektivu u istraživanjima radi jačanja razumijevanja važnosti za ekonomski i društveni razvoj i inovacijsku kulturu (1x godišnje);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- Centar za doktorske studije</li> <li>- Studentski parlament</li> </ul>	Prorektori/ce Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uvođenje u politike Univerziteta institucijsko prepoznavanje integracije rodne perspektive, npr. kroz nagrađivanje studentskih radova koji su integrisali rodnu perspektivu (1x godišnje);</li> <li>• Podsticanje naučnih i umjetničkih projekata i produkcije o rodnim temama (npr. obebjediavanjem institucionalne finansijske podrške) (1x godišnje).</li> </ul>		
Povećati zastupljenost žena u STEM oblastima	Napredak u postizanju ravnopravne rodne zastupljenosti u STEM oblastima	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikovanje i analiziranje razloga rodne podzastupljenosti žena u STEM oblastima (1x godišnje): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Osvrt na dato pitanje u godišnjima analizama i akcionim planovima OJa, sa predlozima za otklanjanje prepreka većem uključivanju žena u STEM oblastima.</li> </ul> </li> <li>• Sprovođenje aktivnosti koje promovišu, podstiču i motivišu uključivanje žena u STEM oblasti (1x godišnje);</li> <li>• Realizacija edukativnih i motivacionih aktivnosti za učenice i studentkinje u cilju njihovog uključivanja u STEM oblasti (1x godišnje);</li> <li>• Uvođenje posebnih programa podrške ženama u prijavljivanju istraživačkih projekata u STEM oblastima (osvrt na pitanje u godišnjim akcionim planovima).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- OJ iz STEM oblasti</li> <li>- PR služba</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>Vijeća OJ-a iz STEM oblasti</li> <li>Rukovodioci OJ-a iz STEM oblasti</li> </ul>
Povećati zastupljenost muškaraca u društveno-humanističkim oblastima (DH)	Napredak u postizanju ravnopravne rodne zastupljenosti u društvenim i humanističkim naukama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikovanje i analiziranje razloga rodne podzastupljenosti muškaraca u DH oblastima (1x godišnje): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Osvrt na dato pitanje u godišnjima analizama i akcionim planovima OJa, sa predlozima za otklanjanje prepreka većem uključivanju muškaraca u DH oblastima;</li> </ul> </li> <li>• Sprovođenje aktivnosti koje promovišu, podstiču i motivišu uključivanje muškaraca u DH oblasti (1x godišnje);</li> <li>• Realizacija edukativnih i motivacionih aktivnosti za učenike i studente u cilju njihovog uključivanja u DH oblasti (1x godišnje);</li> <li>• Uvođenje posebnih programa podrške muškarcima u prijavljivanju istraživačkih projekata u DH oblastima (osvrt na pitanje u godišnjim akcionim planovima).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- OJ iz DH oblasti</li> <li>- PR služba</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>Vijeća OJ-a iz DH oblasti</li> <li>Rukovodioci OJ-a iz DH oblasti</li> </ul>

### Strateški cilj 3 - RODNA RAVNOPRAVNOST U UČENJU I PODUČAVANJU

Cilj	Indikator	Mjere	Sprovođenje mjera	Odgovorna tijela
Integrirati rodnu perspektivu u studijske programe	Povećan broj kurseva na studijskim programima koji integrišu teme rodne ravnopravnosti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uspostavljanje kriterijuma za dobijanje statusa studijskih programa koji integrišu teme rodne ravnopravnosti;               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok - kraj 2022. godine.</li> </ul> </li> <li>• Izrada smjernica o integraciji rodne ravnopravnosti i inkluzivnih praksi u kurikulum i nastavni proces:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok za izradu smjernice – treći kvartal 2022. godine.</li> </ul> </li> <li>• Izrada generičkih edukativnih materijala koji se mogu uključiti u kurseve studijskih programa na svim obrazovnim nivoima (osnovne, master i doktorske studije)               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – za izradu generičkih materijala kraj 2022.godine/prvi kvartal 2023. godine;</li> <li>- Uključivanje u studijske programe od 2023/2024 studijske godine.</li> </ul> </li> <li>• Sprovođenje radionica i uspostavljanje sistema priznavanja i valorizacije završene edukacije nastavnog osoblja o uvođenju rodne ravnopravnosti u kurikulum:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- osmišljavanje obuke nastavnog osoblja i sertifikacija/akreditacija programa obuke uvođenju rodne ravnopravnosti u kurikulum – kraj 2022.g.;</li> <li>- kontinuirano sprovođenje obuka – 1x godišnje</li> <li>- važenje sertifikata o završenoj obuci – 2 godine.</li> </ul> </li> </ul>	Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja Prodekani za nastavu na OJama	Rektor/ka  Prorektor/ca za nastavu  Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja  Vijeća OJ-a  Rukovodioci OJ-a iz
O snažiti edukaciju studenata u području rodne ravnopravnosti	Povećan broj kurseva i edukativnih programa na temu rodne ravnopravnosti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akreditacija posebnih <i>communis</i> kurseva, edukativnih programa i programa cjeloživotnog učenja koji uključuju teme rodne ravnopravnosti               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Osmišljavanje i akreditacija <i>communis</i> kurseva/edukativnih programa i programa cjeloživotnog učenja – 2022/2023/2024. godina</li> </ul> </li> <li>• Prepoznavanje i priznavanje završene edukacije na temu rodne ravnopravnosti unutar kurikuluma studijskih programa (i upis u Dodatak diplome):               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok - 2022/2023/2024. godine.</li> </ul> </li> <li>• Kreiranje i izvođenje različitih oblika neformalnog učenja o rodnim temama društveno korisnim učenjem:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- kreativne radionice za nastavno i nenastavno osoblje, studente i saradnike i zajednicu – 1x godišnje od 2023. godine.</li> </ul> </li> </ul>	Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja Prodekani za nastavu na OJama Centar za unapređenje kvaliteta	Rektor/ka  Prorektor/ca za nastavu  Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja  Senat  Rukovodioci OJ-a iz
Integrirati rodnu perspektivu u kurikulume osnovnih i srednjih škola te programe predškolskih	Povećan transfer znanja u području rodne ravnopravnosti kroz edukativne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izrada edukativnih programa i materijala koji se mogu uključiti u nastavne programe osnovnih i srednjih škola te programe predškolskih institucija:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – kraj 2022/prva polovina 2023. godine.</li> </ul> </li> <li>• Organizovanje edukativnih programa (<i>tailor-made</i> ili programa cjeloživotnog učenja) na temu rodne ravnopravnosti za direktore/direktorice i</li> </ul>	Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja Prodekani za nastavu nastavničkih	Prorektor/ca za nastavu  Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja

institucija  *Napomena: odnosi se na nastavničke fakultete i one koji obrazuju nastavni kadar	programe za zajednicu	nastavnike/nastavnice u predškolskim institucijama, osnovnim i srednjim školama (1x godišnje): - Rok - od 2023. godine. • Aktivno zalaganje i doprinos za uvođenje seksualne edukacije u formalno obrazovanje i učestvovanje u izradi kurikuluma za srednje škole. - Organizacija radionica i okruglih stolova na datu temu (1x godišnje).	fakulteta i fakulteta koji proizvode nastavni kadar	
Edukacija o posljedicama nasilja nad ženama kao i rodno zasnovanog nasilja u cjelini	Povećanje broja edukativnog materijala za zajednicu na temu rodno zasnovanog nasilja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontinuirana izrada, publikovanje i diseminacija naučnih materijala o sprječavanju nasilja nad ženama i porodičnog nasilja temu (1x godišnje).</li> <li>• Priređivanje i izvođenje edukativnih programa (<i>tailor-made</i> ili programa cjeloživotnog učenja) na temu rodne ravnopravnosti za institucije i nastavnike/nastavnice u predškolskim institucijama, osnovnim i srednjim školama (1x godišnje).</li> <li>• Priređivanje i izvođenje edukativnih programa (<i>tailor-made</i> ili programa cjeloživotnog učenja) na temu rodne ravnopravnosti za javne i privatne kompanije (1x godišnje).</li> </ul>	Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja	Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja
Postati prepoznatljiv u pružanju digitalnih ( <i>online</i> ) edukativnih programa u vezi s rodnom ravnopravnošću, promocijom različitosti i inkluzivnim praksama	Povećan broj <i>online</i> kurseva/ edukacija na temu rodne ravnopravnosti, različitosti i inkluzivnosti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dizajn i održavanje online kurseva na temu rodne ravnopravnosti, promocije različitosti i inkluzivnih praksi (1x godišnje).</li> <li>• Održavanje webinarima i online edukacija za zaposlene / nastavnike / upravu (1x godišnje).</li> <li>• Prepoznavanje i priznavanje završenih online edukacija za zaposlene/ nastavnike / menadžere o uvođenju rodne perspective (1x godišnje). - Rok od 2023. godine. - sertifikacija koja važi dvije godine.</li> </ul>	Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja	Prorektor/ca za nastavu  Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja

## Strateški cilj 4 - HARMONIZACIJA PRIVATNOG ŽIVOTA I POSLOVNIH OBAVEZA

Cilj	Indikator	Mjere	Sprovođenje mjera	Odgovorna tijela
Radno okruženje koje omogućava zaposlenima harmonizovanje poslovnih i životnih obaveza i odgovornosti, kao i razvoj dopunskih sistema usluga i podrške koji osiguravaju ravnopravan razvoj karijera žena i muškaraca	Povećan indeks zadovoljstva zaposlenih uslovima radnog okruženja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Izrada studija finansijske izvodljivosti i izgradnja sistema podrške za usluge kojima se povećava kvalitet života i rada u sklopu UCG:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – prvi kvartal 2023. godine.</li> </ul> </li> <li>• Izrada smjernica o potpori fakultetima i zaposlenima koji su roditelji djece predškolske dobi i nižih razreda osnovne škole, zaposlenima s članovima porodice s posebnim potrebama i onima koji se staraju o starijim članovima porodice:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – prvi kvartal 2023. godine.</li> </ul> </li> <li>• Procjena potreba i unapređenje mjera usmjerenih za osiguravanje ravnopravnog položaja studentkinja i studenata s djecom:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – prvi kvartal 2023. godine.</li> </ul> </li> <li>• Osiguranje potrebnih podataka i podrške za muškarce koji koriste porodiljski i/ili roditeljsko odsustvo:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Izrada smjernica do kraja drugog kvartala 2023. godine.</li> </ul> </li> <li>• Praćenje i analiza preduzetničkih namjera studenata i studentkinja, i osiguravanje podrške u preduzetničkim poduhvatima:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sprovođenje istraživanja o preduzetničkim aktivnostima studenata i izrada analize – izvještaja (1x godišnje: drugi kvartal tekuće kalendarske godine za prethodnu kalendarsku godinu).</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- Pravna služba</li> </ul>	<p>Generalni sekretar/ka</p> <p>Dekani/ce</p> <p>Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</p>
Obezbijediti da Univerzitet Crne Gore bude 'sigurno mjesto', slobodno od rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije	Povećanje dobrih praksi negovanja otvorene riječi i reduciran broj slučajeva rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donošenje posebne politike u vezi s nultom tolerancijom prema svim oblicima polnog uznemiravanja:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – kraj 2022/prvi kvartal 2023. godine.</li> </ul> </li> <li>• Uvođenje posebnog holističkog protokola / smjernica za prevenciju i postupanje u slučajevima polnog uznemiravanja i nasilja i sprječavanja sekundarne viktimizacije -Osiguravanje psihološke podrške za žrtve polnog uznemiravanja:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – 2023. godina.</li> </ul> </li> <li>• Izrada edukativnog programa/materijala s ciljem podizanja svijesti o predrasudama, te sprečavanja seksističkog govora i govora mržnje:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – 2022/2023. godina</li> </ul> </li> <li>• Izrada godišnjih akcionih planova i programa senzibilizacije protiv rodno zasnovanog nasilja:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – od 2023. godine</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- Etički odbor</li> <li>- Studentski ombudsman</li> </ul>	<p>Rektor/ka</p> <p>Prorektori /ice</p> <p>Senat</p> <p>Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</p>

Osigurati podršku praksama različitosti i inkluzivnosti nezavisno o rodnom identitetu i seksualnoj orijentaciji	Razvijene nove institucionalne politike i prakse osnaživanja rodne različitosti i inkluzivnosti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donošenje posebne politike u vezi s nulom tolerancijom prema svim oblicima diskriminacije na temelju rodne orijentacije / identifikacije: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – kraj 2022/prvi kvartal 2023. godine.</li> </ul> </li> <li>• Uspostavljanje mreže saveznika sa zainteresovanim strana iz zajednice s ciljem podrške zaposlenima i studentima: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – kraj 2022/prvi kvartal 2023. godine.</li> </ul> </li> <li>• Izrada sistema osnaživanja i podrške za zaposlene i studente nezavisno o rodnoj orijentaciji/identifikaciji: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – prvi kvartal 2023. godine.</li> </ul> </li> <li>• Izrada godišnjih akcionih planova i programa senzibilizacije na (rodnu) različitost i inkluzivne prakse (u skladu s YUFE strategijom različitosti i uključenosti): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rok – od 2023. godine.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja</li> <li>- Studentski parlament</li> <li>- Studentski ombudsman</li> </ul>	Rektor /ka Prorektori /ice Senat Dekani /ke i prodekani /ke Centar za ljudska prava i Kancelarija za rodna pitanja
---	---	---	--	--

**Univerzitet Crne Gore**

**VJERUJE**

**u vrijednosti rodne ravnopravnosti!**