

**УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ**

Универзитет у Крагујевцу
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ
Бр. 3382
29. 12. 2023 год.
КРАГУЈЕВАЦ



**ПЛАН
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
НА ЕКОНОМСКОМ ФАКУЛТЕТУ УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ**

Крагујевац, 2023. године

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и члана 63. став 3. тачка 18. Статута Факултета, декан Факултета доноси

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ЕКОНОМСКОМ ФАКУЛТЕТУ УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ

I УВОД

Економски факултет Универзитета у Крагујевцу је акредитована високошколска институција са традицијом дугом 63 године. Основан је 1960. Године, као одељење Економског факултета у Београду, а од 16. децембра 1975. године Факултет је постао самостална образовна институција.

Економски факултет у Крагујевцу тежи да постане водећа високошколска институција у региону, препознатљива по квалитету наставно-образовног и научно-истраживачког процеса у области економије и менаџмента.

Мисија Економског факултета јесте спровођење образовне и научно-истраживачке делатности у складу са трендовима образовања у свету и захтевима пословних субјеката. Стално унапређење квалитета уз континуирано иновирање наставних садржаја и примену савремених метода и техника у едукацији и научно-истраживачком раду представљају кључне циљеве Факултета.

Основни, дугорочни циљеви Факултета су:

- унапређење квалитета студијских програма,
- унапређење квалитета научно-истраживачког рада,
- унапређење квалитета рада са студентима,
- унапређење услова рада на Факултету,
- унапређење сарадње са пословним окружењем,
- унапређење родне равноправности.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Факултета, доноси се План за остваривање и унапређење родне равноправности на Економском факултету Универзитета у Крагујевцу (у даљем тексту: План).

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

II РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

Треба правити разлику између појмова пол и род. Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци, док род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкараце, укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола.

Родна равноправност подразумева, пре свега, једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота и рада, остваривање једнаке користи од резултата рада, једнаке могућности за остваривање права и слобода, као и коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва. У свим тим правима подразумева се 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. Према општем принципу родне равноправности сви би требало да буду сигурни у својим домовима, на свом радном месту, у јавном простору и на интернету. Жене и мушкарци у свој њиховој различитости требало би да буду слободни да изразе своје идеје и емоције и да крену изабраним образовним и професионалним путевима без ограничења стереотипних родних норми.

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.

Родни стереотипи су основни узрок родне неравноправности и утичу на све области друштва. Стереотипна очекивања заснована на фиксним нормама за жене и мушкараце ограничавају њихове тежње, изборе и слободу, па их је стога потребно објаснити.

Дискриминација на основу 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.

Дискриминацијом на основу 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.

III ПРАВНИ ОКВИР

Принципи родне равноправности и антидискриминаторних политика јесу у извесној мери интегрисани у кључне документе Економског факултета Универзитета у Крагујевцу Статут и Кодекс професионалне етике, али и у нека друга општа акта. Имајући, међутим, у виду значај принципа родне равноправности и неопходност дефинисања одговарајуће регулативе, као и постојање неких националних стратегија које регулишу ову област, Економски факултет Универзитета у Крагујевцу овим документом дефинише План за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Полазећи од посвећености родној равноправности као изузетно важном принципу, у дефиницији Плана за остваривање родне равноправности Економски факултет Универзитета у Крагујевцу ће користити постојећи релевантни национално правни оквир у овој области и то:

- Устав Републике Србије;
- Националну стратегију за родну равноправност са акционим планом у периоду од 2021. до 2030. године;
- Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена;
- Уредба о ратификацији Конвенције о борби против дискриминације у области просвете;
- Закон о забрани дискриминације;
- Закон о Заштитнику грађана;
- Закон о родној равноправности.

Треба посебно нагласити да су при изради овог Плана узети у обзир, између осталог, и принципи који су коришћени за дефинисање стратешких циљева Републике Србије за период од 2016. до 2020. године:

- поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости;
- солидарност, правичност и једнаке могућности за све, без дискриминације по било којој основи;
- подршка личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група;
- јавност и транспарентност у спровођењу мера и одговорност државе у постизању родне равноправности;
- заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности;
- узимање у обзир економских, социјалних, административних, буџетских и других могућности;
- континуираност планирања;
- координација, сарадња и стратешко партнерство државног, пословног и цивилног сектора у постизању родне равноправности;
- конзистентност и усклађеност са преузетим обавезама у процесу европских интеграција.

IV ЦИЉЕВИ И ОПРЕДЕЉЕЊА ЕКОНОМСКОГ ФАКУЛТЕТА

1. Општи циљ

Општи циљ јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Економског факултета Универзитета у Крагујевцу. Доношење Плана јесте један од доприноса ка остваривању општег циља.

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

2.1. Успостављање културе родне равноправности

Циљ је успоставити средину 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, а у циљу изграђивања бољг и равноправнијег друштва.

2.2. Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Факултета

Циљ је увести родну перспективу у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика, прописа, мера и активности на Економском факултету Универзитета у Крагујевцу.

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

Циљ је омогућити једнак приступ запосленим женама и мушкарцима 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.

2.3. Увођење родне перспективе у образовно васпитну делатност

Циљ је превазићи родне стереотипе и предрасуде, неговати узајамно поштовање, ненасилно разрешење сукоба у међуљудским односима, спречавање, сузбијање родно заснованог насиља и поштовање права на лични интегритет, афирмисање равноправности и повећање видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса у раду и афирмацији Факултета.

2.4. Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених

Циљ је 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.

2.5. Родно одговорно буџетирање

Циљ је применити родно одговорног буџетирање у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

V ОПИС И АНАЛИЗА ТРЕНУТНОГ СТАЊА

У циљу доношења Плана, Економски факултет Универзитета у Крагујевцу је спровео анализу тренутног и достигнутог нивоа родне равноправности на Факултету. У прилогу су дате табеле родне структуре запослених (по полу, старосној структури, квалификацији и висини примања) у школској 2023/2024. години као и анализа стања.

На основу прикупљених података и анализи истих родна структура је задовољавајућа. Она је тренутно у корист жена. Од укупног броја радно ангажованих лица 54,26% чине жене, док је 44,74% мушкараца. Треба имати у виду да овде није реч о дискриминацији, већ да је реч о професији коју деценијама прти једна врста феминизације самог занимања.

Када је реч о руководству, на челу Факултета је жена, деканка, а када је реч о продеканима, сва четири продекана су мушкарци.

Табела 1 – Број запослених и радно ангажованих лица укупно и по полу

	Број	Процент
Укупан број запослених и радно ангажованих лица	114	100
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена	63	55,26
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца	51	44,74

Табела 2 – Старосна структура запослених или радно ангажованих

	од	до	жене	%	мушкарци	%
Старосна структура	21	30	8	7,02	2	1,75
	31	40	13	11,40	11	9,65
	41	50	19	16,67	24	21,05
	51	60	18	15,79	11	9,65
	61	70	5	4,39	3	2,63
			63	55,26	51	44,74

Табела 3 – Квалификације радно ангажованих и запослених

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу				
	степен стручне спреме	жене број и проценат		мушкарци број и проценат
степен стручне спреме	1	3 (3,42%)		0 (0 %)
степен стручне спреме	2	0 (0 %)		0 (0 %)
степен стручне спреме	3	4 (4,56%)		2 (2,28%)
степен стручне спреме	4	9 (10,26%)		2 (2,28%)
степен стручне спреме	5	0 (0 %)		1 (1,14%)
степен стручне спреме	6	1 (1,14%)		1 (1,14%)
степен стручне спреме	7	21,66 (16,53%)		13 (14,82%)
степен стручне спреме	8	29 (33,06%)		31 (35,34%)
Укупно		63 (55,26%)		51 (44,74%)

Табела 4 – Плате и накнаде запосленима и радно ангажованима на Факултету за 2023.годину

	Просечан номиналан износ и проценат	Просечан номиналан износ и проценат код жена	Просечан номиналан износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	111.100,43 (100 %)	103.779,42 (51,35 %)	118.828,16 (48,65 %)
Лица на положајима			

На основу изнетих података може се закључити да постоји уравнотежена заступљеност полова. Када је реч о анализи података о укупним месечним примањима наставног и ненаставног особља на нивоу просека за 2023. годину, може се закључити да постоји

мали родни јаз у корист мушкараца али треба напоменути да се сва месечна примања исплаћују у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама, Уредбом нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета, Посебним колективним уговором за високо образовање и општим актима Факултета. Сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности.

VI МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

Економски факултет Универзитета у Крагујевцу се обавезује да ће предузети неопходне активности, односно мере у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања, а које су усмерене на реализацију начела једнаких могућности, одсуства дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода и спречавања неједнаког поступања и насиља у свим облицима плаћеног радног ангажовања и студирања на Факултету и то:

- именовање Одбора за родну равноправност;
- проценом родне равноправности кроз неходну аналитику и статистику запослених и идентификовањем врсте родне неравноправности;
- изграђивање и успостављање информационих система, институционалних капацитета и институционалног оквира подршке родној равноправности;
- промовисањем и спровођењем кампање родне разноликости у истраживачким тимовима, кроз наставне јединице, обуке, семинаре и слично;
- јачањем видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима;
- промовисањем родне разновности унутар академских структура, са снажним нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука;
- доношење и спровођење посебних мера у области научно-истраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научно-истраживачких пројеката;
- промоција и укључивање родне равноправности у наставне програме;
- искључивање из наставних програма и материјала родно стереотипних и сексистичких садржаја;
- стварањем услова за ефикасније усклађивање радних и породичних обавеза запослених;

- подршка студентима и студенткињама са родитељским и породичним обавезама.
- увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

2. Начин спровођења посебних мера

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

На Факултету се именује 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 и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство) и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Декан Факултета именује Одбор за родну равноправност, чији је задатак да координише спровођење посебних мера и контролише њихову примену.

3. Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врше декан Факултета, Одбор 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 која је саставни део Плана. Мере се спроводе континуирано, трајне су и немају временско ограничење, а спроводе се од дана усвајања Плана за остваривање и унапређење родне равноправности.

VII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају на Факултету у свим 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 и проценат 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 другим 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 по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 6) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 7) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по 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 по 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 лица у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је настала промена.

Факултет је дужан да да податке на увид надлежној инспекцији, која у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података.

3. 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 равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима. План и Извештај објављују се на сајту Факултета, а Извештај се чува у штампаној форми у архиви Факултета.

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

VIII ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

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

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ 2023-2026. године

	Циљ	Мере	Одговорност	Резултат	Временски оквир
1.	Стварање оквира за укључивање родне равноправности	Усвајање Плана родне равноправности Именовање лица за родну равноправност	Декан	Усвојен план о родној равноправности Именована лица за родну равноправност	2023. година
2.	Процена родне равноправности кроз аналитику и статистику запослених	Увиђење поступка редовног прикупљања квантитативних и квалитативних података разврстаних по полу у електронском облику	Декан и продекани Секретар Факултета Служба за информационо-комуникационе технологије	Анализа података и процена родне равноправности	континуирано
3.	Подстицање родне равноправности у руководству Факултета	При избору и именовању чланова органа Факултета настојати да се постигне равномерна заступљеност полова	Декан Продекани ННВ	Повећан број мање заступљеног пола у органима Факултета	континуирано
4.	Подстицање родне равноправности у структури запослених	Родно неутрално оглашавање слободног радног места	Служба за опште и правне послове Шефови катедри ННВ	Годишњи извештај о структури запослених по полу који сачињава лице за родну равноправност	једном годишње
5.	Јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о родној равноправности у студијским	Повећати број наставних садржаја, научних скупова, семинара, обука. Трибина на тему родне равноправности	Декан Продекани Наставници Сарадници Студентске организације	Постигнута свест запослених и студената и студенткиња о родној равноправности	континуирано

	програмима и научноистраживачком раду				
6.	Успостављање равнотеже између приватних и професионалних обавеза	Пружање подршке за успешно укључивање у рад запослених којих су се вратили са породичног одсуства и одсуства ради неге детета и бриге о болесном, старом или изнемоглом члану	Декан Продекани Лице за родну равноправност	Успешно укључивање у рад након одсуства ради бриге о деци и немоћним лицима	континуирано
7.	Подизање свести о родно заснованом насиљу и злостављању на раду	Кампања против сексуалног узнемиравања и злостављања на раду	Декан Продекани ННВ Одбор за родну равноправност	Израда и усвајање правилника о сузбијању родно заснованог насиља и злостављања на раду као и сексуалног узнемиравања	2024. година
8.	Пркупљање, приступ и обрада родно осетљивих података	Успостављање система за континуирано праћење родне равноправности у развоју академске каријере Успостављање процедуре за редовно прикупљање података о родном саставу управљања Успостављање система праћења родне структуре на свим нивоима студија	Декан, Продекани Лице за родну равноправност Служба за опште и правне послове Декан, продекани, ННВ, лице за родну равноправност Декан, продекани, Служба за студентска питања, Лице за родну равноправност	Сачињавање годишњег извештаја	континуирано

IX НАДЗОР И КОНТРОЛА

Надзор и контрола ће се редовно спроводити ради процене успешности остварених циљева. Уколико се уоче неправилности или недовољан напредат у спровођењу мера вршиће се допуна и побољшање прописаних мера. Лице за родну равноправност ће се бавити праћењем и операционализацијом Плана, док ће Декан обављати надзор.

X 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.

**ДЕКАН ФАКУЛТЕТА**
Проф. др Милена Јакшић

УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВАЦУ
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

Број: 3382/1

Датум: 29.12.2023. године

К р а г у ј е в а ц

Декан Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, на основу чл. 66. Закона о родној равноправности, а у вези са одредбама Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности и чл. 63. ст. 3. тач. 19. Статута Факултета, донео је дана 29.12.2023. године, следећу

О Д Л У К У

I – Усваја се План о остваривању и унапређењу родне равноправности на Економском факултету Универзитета у Крагујевцу.

II – Сатавни део ове одлуке је План о остваривању и унапређењу родне равноправности на Економском факултету Универзитета у Крагујевцу.



Доставити:

- Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог Републике Србије
- Архиви Факултета

