

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ГРАЂЕВИНСКИ ФАКУЛТЕТ

Бр. 301 -

29-12/2023 20 .год.

БЕОГРАД
Булевар краља Александра 73



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ГРАЂЕВИНСКИ ФАКУЛТЕТ

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Децембар 2023. године

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 21. Закона и члана 6. став 1. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22), као и на основу члана 45. став 1. тачка 26. Статута Универзитета у Београду – Грађевинског факултета, са Одлуком о изменама и допунама Статута број 23/3-6 од 09.06.2020. године, декан Факултета је дана 29.12.2023. године донео Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

УВОД

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

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993).

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. Став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. Став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. Став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. Став 2), заштиту пред судовима (члан 22. Став 1), другим државним органима (члан 36. Став 1) и међународним институцијама (члан 22. Став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66), као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09).

Факултет је акредитован као високошколска и научна установа и поседује дозволу за рад бр: 612-00-01091/2009-04 од 09.04.2010. године, као и допуну дозволе за рад бр.: 612-00-01021/2014-04 од 19.12.2014. године и допуну дозволе за рад бр. 612-00-00934/2021-06, издату од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

Основни подаци о Факултету:

Назив: Универзитет у Београду - Грађевински факултет

Седиште: Ул. Булевар краља Александра 73, 11 000 Београд

Матични број: 07006454

Порески идентификациони број: 100251144

E-mail: dekanat@grf.bg.ac.rs

Заступник Факултета и одговорно лице: декан Факултета проф. др Владан Кузмановић, дипл. грађ. инж.

Лице задужено за израду Плана и лице задужено за родну равноправност: Милена Роквић, дипл. прав.

Web адреса: www.grf.bg.ac.rs

1.2. ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ФАКУЛТЕТА

Ради обављања делатности и стручних послова из своје надлежности Факултет у свом саставу има организационе јединице, и то:

- наставно-научне јединице,
- научноистраживачке јединице, и
- ненаставне јединице.

1.2.1. Наставно - научне јединице Факултета

Катедре

Катедра је основна наставно-научна јединица Факултета. Катедре се оснивају као јединице у функцији наставног и научног рада за једну или више сродних ужих научних области. Катедре обављају своје активности на свим врстама и нивоима студија као и научноистраживачке послове, перманентно образовање и остале активности из делатности Факултета.

На Факултету су организоване следеће катедре (назив, акроним, назив на енглеском):

1. Катедра за материјале и конструкције (МКОН), *Chair of Materials and Structures*
2. Катедра за техничку механику и теорију конструкција (ТМТК), *Chair of Engineering Mechanics and Theory of Structures*
3. Катедра за грађевинску геотехнику (ГГТ), *Chair of Geotechnical engineering*
4. Катедра за путеве, аеродроме и железнице (ПЖА), *Chair of Roads, Railways and Airports*
5. Катедра за хидротехнику и водно еколошко инжењерство (ХВЕИ), *Chair of Hydraulic and Environmental Engineering*
6. Катедра за управљање пројектима у грађевинарству (УПГ), *Chair of Construction Project Management*
7. Катедра за геодезију и геоинформатику (ГЕГИ) *Chair of Geodesy and Geoinformatics*
8. Катедра за математику, физику и нацртну геометрију (МФНГ), *Chair of Mathematics, Physics and Descriptive Geometry.*

Управника института именује декан на предлог института из реда наставника на период од три године, а заменика управника из реда наставника или сарадника.

1.2.3. Ненаставне јединице факултета

Заједничке службе Факултета чине ненаставне организационе јединице које обављају правне, административне, финансијско-материјалне, техничке и остале послове и задатке у вези са укупном делатношћу Факултета.

Заједничке службе чине следеће организационе јединице (назив, акроним):

1. Кабинет декана (ДЕК),
2. Општа служба (ОСЛ),
3. Служба за студентска питања (ССП),
4. Библиотека (БИБ),
5. Финансијско-материјална служба (ФМС),
6. Техничка служба (ТСЛ) и
7. Центар за информационе технологије (ЦИТ).

Заједничке службе извршавају следеће послове: финансијске и друге административно-техничке послове, правне, кадровске и опште послове, послове уписа студената на Факултет и друге послове у вези са студентима, административне и архивске послове и задатке Факултета, библиотечку и библиографску обраду документације, текуће послове заштите на раду и послове противпожарне заштите, послове набавке, ускладиштења и издавања материјала и средстава за обављање послова на Факултету, хардварско и софтверско одржавање информационог система Факултета, текуће послове хигијене у просторијама Факултета, и остале послове у складу са општим актима Факултета.

Радам Заједничких служби координира **секретар Факултета**, а радом ненаставних организационих јединица руководе **шефови служби**, које именује декан. Детаљније информације о раду појединих организационих делова у оквиру Заједничких служби, уређени су *Правилником о организацији и систематизацији послова на Грађевинском факултету* из марта 2022. године.

1.2.4. Органи факултета

Савет Факултета

Савет Факултета је орган управљања Факултета.

Савет Факултета има 27 члана, од којих 15 бирају запослени на Факултету, осам чланова именује оснивач и четири члана бира Студентски парламент Факултета.

Од 15 чланова представника Факултета, 12 чланова су из реда наставног особља, а три члана из реда ненаставног особља.

Мандат чланова Савета - представника студената траје две годину, а осталих чланова Савета четири године и тече од дана конституисања Савета.

Мандат члана Савета који је накнадно изабран или именован траје до истека мандата Савета.

Кандидате за чланове Савета из реда запослених у настави предлажу катедре. Кандидате из реда ненаставног особља предлажу запослени у Заједничким службама и ненаставно особље у институтима.

које се наставник бира, односно код избора сарадника, наставници и сарадници у истом и вишем звању од звања у које се сарадник бира.

Комисија за писање реферата о кандидатима за избор у звање наставника, односно сарадника састоји се по правилу од три наставника, односно истраживача са научним звањем из уже научне области за коју се наставник, односно сарадник бира, од којих најмање један није у радном односу на Факултету. Чланови Комисије су у истом или вишем звању од звања у које се наставник бира.

Декан је председник Изборног већа по функцији.

Наставно-научно веће Факултета

Наставно-научно веће Факултета (у даљем тексту: Веће) је највиши стручни орган Факултета.

Веће Факултета чине наставници, асистенти са докторатом и асистенти који су у радном односу са најмање 70% радног времена на Факултету.

Декан и продекани су чланови Већа Факултета по функцији. Декан је председник Већа Факултета по функцији.

Сви запослени за свој рад одговарају декану, продеканима и свом непосредно претпостављеном (шефу катедре, управнику института, шефу службе).

1.3. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкараце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

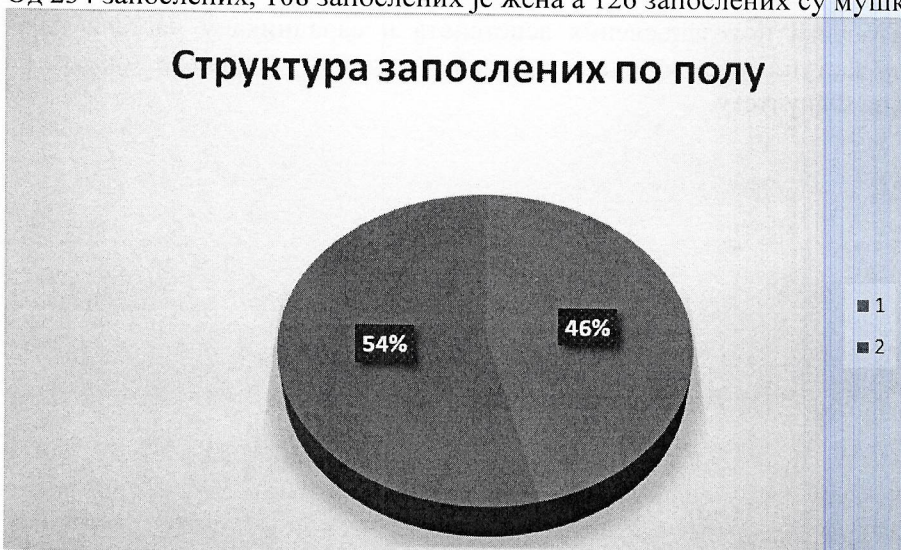
У тексту и табелама испод наведеним је анализирана статистика запослених на Грађевинском факултету са акцентом на родну заступљеност. Сви подаци су обрађени закључно са 31.12.2022. године.

На Факултету се води родно осетљива статистика, на прописаном обрасцу.

1.3.1. Структура запослених на Факултету по полу

Грађевински факултет у Београду на дан 31.12.2023. године има укупно 234 запослених, од одобрених 236 места.

Од 234 запослених, 108 запослених је жена а 126 запослених су мушкараци.



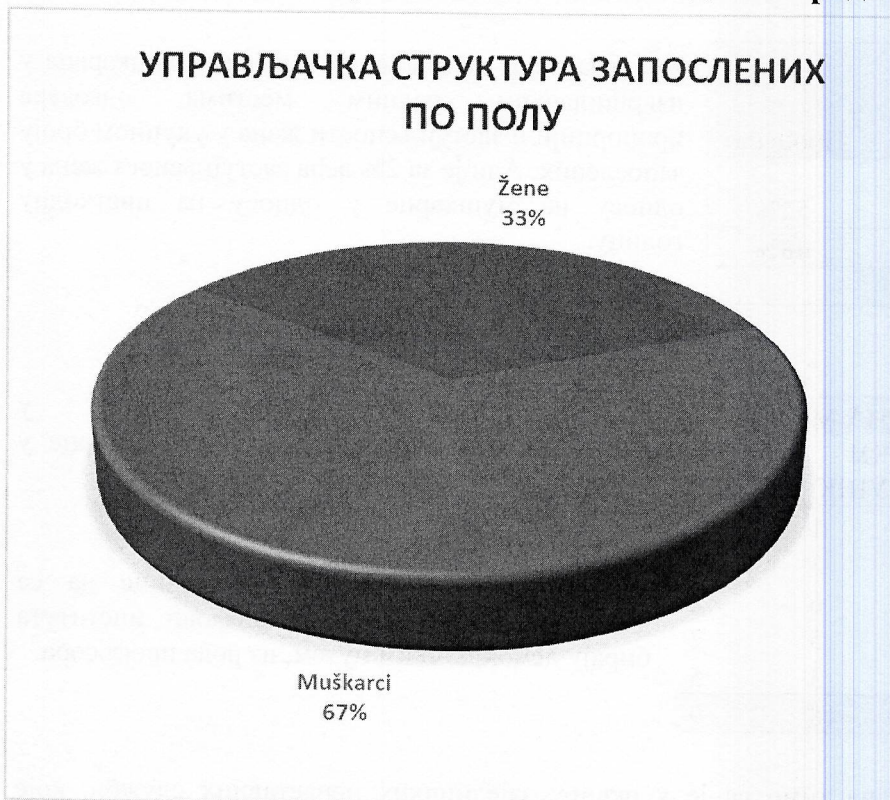
Легенда: 1= укупно жена 46% у односу на укупан број запослених, 2=укупно мушкараца 54% у односу на укупан број запослених, 3= укупно запослени на Факултету

1.3.3. Структура запослених према степену стеченог образовања



Анализа: постоји неуједначеност у погледу вишег степена образовања мушкараца у односу на жене, што је последица тога да се у Техничкој служби, у којој су систематизована радна места спремачица са нижом стручном спремом, а у складу са Уредбом о Каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору, 15 радних места за радно место спремачица, а који због природе посла, обаљају жене.

1.3.4. Структура запослених у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада



2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене Универзитета у Београду-Грађевинског факултета (даље у тексту: Факултет) у вршењу основних принципа родне равноправности.

Факултет има интерну документацију из области родне равноправности.

Факултет је Одлуком број 26/1-4 од 06.12.2021. године именовao Милену Роквић, дипл. прав, шефа Опште службе, као лице задужено за родну равноправност.

Факултет води евиденцију података о остваривању родне равноправности на прописаном обрасцу/има.

Факултет је дана 30.12.2022. године усвојио План мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова на Факултету за период од 01.01.2023. године до 31.12.2023. године, заводни број 400/4-22.

Предвиђеним планом реализоване су мере за отклањање или ублажавања родне равносправности:

1. спроведен је план запошљавања мање заступљеног пола, у заједничким службама је у току 2023. године, примљено у радни однос 4 жена, на радним местима, која су упражњена услед одласка запослених у пензију као и сарадничка и места асистената.
2. сви запослени по заснивању радног односа, као и сви студенти су по упису на студијски програм обавештени о забрани сексуалног узнемиравања, као и о правима, дужностима и обавезама везано за ту забрану.

У претходном периоду од 3, 5, 7 година није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне ни непосредне дискриминације, ни судских спорова из ове области.

Факултет је обавестио запослене да започиње израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Пре израде Плана управљања ризицима, урађена је анализа постојећег стања.

Кроз анализу постојећег стања на Факултету, примећено је да постоје области и процеси који су ризични за повреду принципа родне равносправности, а то је обрађено тачкама 1.3.2., 1.3.3. и 1.3.4.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.3. МЕРЕ КОЈЕ СЕ ОДРЕЂУЈУ У СЛУЧАЈЕВИМА ОСЕТНО НЕУРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА

3.3.1. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

Универзитет у Београду-Грађевински факултет услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора у органе управљања доношења одлука кроз скретање пажње запосленима на принцип родне равноправности приликом одабира чланова органа одлучивања или управљања.**

Разлог за увођење мере:

У органима управљања које се бирају демократским путем, су жене заступљене у мањем проценту у односу на укупан број, па је неопходно подићи свест запослених да воде рачуна о принципу родне равноправности приликом одабира органа управљања, а при том је потребно оснажити жене за активну партиципацију у тим поступцима.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија Факултета.

Време за увођење мере:

Период од 2023. године до 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Утицати на запослене да приликом предлагања кандидата за уптављачка радна места воде рачуна на је потребно постићи већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити конктинуирану едукацију жена на теме доношења одлука
- Охрабривати и оснаживати жене да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОРГАНИЗАЦИЈИ.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

ПРИМЕНА НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА СТЕЧЕНИХ НА ОБУКАМА, СЕМИНАРИМА И КОНФЕРЕНЦИЈАМА У РАДУ ПРИЛИКОМ:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- вођења рачуна о принципу родне равноправности приликом одабира чланова органа одлучивања или управљања;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

УСПОСТАВЉАЊЕМ КОНТИНУИРАНЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА У ВИДУ РАЗМЕНЕ ИНФОРМАЦИЈА И ЗНАЊА СА ЦИЉЕМ УНАПРЕЂЕЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ОМОГУЋАВА СЕ ЈЕДНОСТАВНИЈА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА ОБАВЕЗА ПРОИСТЕКЛИХ ИЗ ЗАКОНСКИХ И ПОДЗАКОНСКИХ АКТА.

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2024. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

5. ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности на Грађевинском факултету Универзитета у Београду.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

III Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs