

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ГРАЂЕВИНСКИ ФАКУЛТЕТ

Булевар краља Александра 73
11120 Београд, Р. Србија
П. факс 35-42
Телефон: (011) 321-86-06, 337-01-02
Телефакс: (011) 337-02-23
ПИБ: 100251144, Мат. бр. 07006454
Управа за трезор подрачун сопствених
прихода: 840-1437666-41
Е пошта: dekanat@grf.bg.ac.rs
www.grf.bg.ac.rs



UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF CIVIL ENGINEERING

Bulevar kralja Aleksandra 73
11120 Belgrade, Republic of Serbia
P.O.B. 35-42
Phone+381 11 321 8606, +381 11 337 0102
Fax +381 11 337 0223
Tax Id. No: 100251144, Reg. No 07006454
Serbian National Treasury Account No:
840-1437666-41
Email: dekanat@grf.bg.ac.rs
www.grf.bg.ac.rs

На основу члана 19, члана 20 и члана 21 Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21 од 24. маја 2021. године, члана 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Сл. гласник РС“ број 67/22) као и на основу члана 45. став 1. тачка 27. Статута Универзитета у Београду – Грађевинског факултета (број 23/11-5 од 23.05.2024. године, са ~~Одлуком о допунама Статута бр. 23/29 од 28.06.2024. године~~), декан Факултета доноси:

Одлуку

Усваја се **План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења.

Образложење

Одредбом члана 21. Закона је одређено да План управљања ризицима доносе органи јавне власти. Одредбом члана 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности је прописано да се План управљања ризима доноси најкасније до 31. децембра текуће године за наредну календарску годину, у којој се достављају у електронској или писаној форми надлежном министарству најкасније до 15. јануара. План управљања ризицима је донет након процене ризика и мерења ризика, идентификовања извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавања могућих последица, потреба и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности. План управљања ризицима садржи: самопроцену области и радних процеса који су изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика, списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање, као и податке о лицима одговорним за спровођење плана управљања ризицима.

ДЕКАН ГРАЂЕВИНСКОГ ФАКУЛТЕТА


Проф. др Бранислав Бајат

Доставити:

- Министарству за људска и мањинска права (електронским или писаним путем);
- архиви.



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
-ГРАЂЕВИНСКИ ФАКУЛТЕТ
Бр. 345/2
31-12-2024 20 .год.
БЕОГРАД
Булевар краља Александра 73

**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ГРАЂЕВИНСКИ ФАКУЛТЕТ**

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Децембар 2024. године

САДРЖАЈ

САДРЖАЈ	1
УВОД	2
1. ОПШТИ ДЕО	5
1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА	5
1.2. ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА ФАКУЛТЕТА	6
1.2.1. Наставно - научне јединице Факултета	7
1.2.2. Научноистраживачке јединице Факултета	7
1.2.3. Ненаставне јединице факултета	8
1.2.4. Органи факултета.....	9
Савет Факултета.....	9
Декан Факултета	9
1.2.5. Стручни органи факултета.....	10
1.3. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА	13
1.3.1. Структура запослених на Факултету по полу	13
1.3.2. Структура запослених на Факултету према годинама старости	14
1.3.3. Структура запослених према степену стеченог образовања.....	15
1.3.4. Структура запослених у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада.....	15
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	16
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	17
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ	17
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ	18
3.3. МЕРЕ КОЈЕ СЕ ОДРЕЂУЈУ У СЛУЧАЈЕВИМА ОСЕТНО НЕУРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА.....	18
3.3.1. Подстицајне мере	18
3.3.2. Програмске мере.....	19
МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА	19
МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ	20
МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА	21
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	21
5. ЗАКЉУЧАК.....	22
А) Подстицајна мера	22
Б) Програмске мере	22
ПРИЛОЗИ	22
I Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности	Error!
Bookmark not defined.	
II Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности	22
III Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности	23

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 донео Одлуку бр. 400 од 30.12.2022. године 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.

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).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

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).

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА

Факултет је основан *Уредбом* Владе Народне Републике Србије број 388 од 21. јуна 1948. године. Факултет је високошколска јединица са својством правног лица у саставу Универзитета у Београду (у даљем тексту: Универзитет) која своју образовну, научну и истраживачку делатност остварује у складу са *Законом о високом образовању*, *Статутом Универзитета* и *Статутом Факултета*. Факултет као високошколска јединица Универзитета у правном промету иступа под називом Универзитета и својим називом.

Факултет делује самостално на принципима академских слобода и академске аутономије, а послове у оквиру својих делатности обавља под називом "Универзитет у Београду - Грађевински факултет" (у даљем тексту Факултет). Седиште Факултета је у Београду, ул. Булевар краља Александра бр. 73. Факултет је уписан у судски регистар Привредног суда у Београду, у регистарском улошку 5-12-00. Матични број Факултета је 07006454. Факултет у правном промету са трећим лицима иступа самостално, а за преузете обавезе одговара свим својим средствима којима располаже (потпуна одговорност). Факултет је према *Статуту Универзитета*, разврстан у групацију техничко-технолошких наука. Факултет организује и изводи академске студије на основу акредитованих студијских програма за стицање високог образовања и развија научни и стручни рад у области грађевинарства и геодезије, у складу са законским и другим прописима и *Статутом Факултета*. Оснивач Факултета је Република Србија. Назив Факултета се исписује на српском језику, ћириличним писмом. У кореспонденцији са иностранством назив Факултета се може исписивати и на енглеском језику - University of Belgrade, Faculty of Civil Engineering.

(Препис)

СМРТ ФАШИЗМУ - СЛОБОДА НАРОДУ!

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК НАРОДНЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

ГОДИНА IV - БРОЈ 32

26 ЈУНА 1948 ГОДИНЕ

Претплата: год 400 полугод.200 л.

Цена по табаку 2.-динара

165.

На основу члана 79 Устава Народне Републике Србије, а на предлог председника Комитета за научне установе, Универзитета и високе школе, Влада Народне Републике Србије доноси

УРЕДБУ

О ИЗДВАЈАЊУ ТЕХНИЧКОГ ФАКУЛТЕТА ИЗ САСТАВА УНИВЕРЗИТЕТА У САМОСТАЛНУ ТЕХНИЧКУ ВЕЛИКУ ШКОЛУ У БЕОГРАДУ

Члан 1

Технички факултет Универзитета у Београду издваја се из састава Универзитета у самосталну Техничку велику школу.

Члан 2

Техничка велика школа биће под општим руководством Комитета за научне установе, Универзитета и високе школе.

Члан 3

Техничка велика школа је у рангу Универзитета.
На челу Техничке велике школе је ректор, а на челу појединих факултета декани факултета.

Члан 4

Грађевински, Архитектонски, Машински, Електротехнички, Технолошки и Рударски одсек претварају се у факултете у саставу Техничке велике школе.

Геодетски одсек улази у састав Грађевинског факултета.

Члан 5

Организацију и наставне планове факултета Техничке велике школе прописује посебним правилницима председник Комитета за научне установе, Универзитета и високе школе.

Члан 6

Ова Уредба ступа на снагу даном објављивања у "Службеном гласнику Народне Републике Србије".

В.С.бр 388

У Београду, 21 јуна 1948 године

Министар без ресора Владе НРС и
председник Комитета за научне установе,
Универзитета и Високе школе
Народне Републике Србије,
Милка Миошћ, с.р.

Председник Владе
Народне Републике Србије
Др. Благоје Нешковић, с.р.

*Уредба о издвајању Техничког факултета из састава Универзитета у самосталну
Техничку велику школу 1948. године*

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 Бранислав Бајат, дипл. геод. 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 (ГТТ), *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.*

Чланови катедре су наставници, сарадници и истраживачи у научном звању који су у радном односу на Факултету и који обављају наставно-научни рад из истих или сродних ужих научних области.

Катедру представља и руководи њеним радом **шеф катедре** који се бира из реда професора запослених на факултету са пуним радним временом, на период од три године.

Задаци катедре: стара се о редовном одвијању наставе, као и о њеној покривености уџбеницима и потребном литературом, разматра услове и квалитет извођења наставе, као и успех студената и даје предлоге за побољшање, покреће иницијативу за избор у звање и заснивање радног односа наставника и сарадника, разматра предреперат и доставља Изборном већу своје мишљење о испуњености услова за предлагање расписивања конкурса за унапређење наставника и сарадника у више звање, обавља и друге послове предвиђене чланом 28. Статута Факултета.

Катедра обавља послове из свог делокруга на седницама, а одлучује већином гласова укупног броја чланова који имају право гласања. По правилу Катедра доноси одлуке јавним гласањем, а о одређеном питању може одлучивати и тајним гласањем.

1.2.2. Научноистраживачке јединице Факултета

Институти су научноистраживачке организационе јединице које обављају креативне и специфичне научноистраживачке и високо стручне послове од заједничког интереса на Факултету као целини, а могу бити укључени и у пружању комерцијалних услуга, у оквиру делатности Факултета. Одлуку о формирању института доноси Савет Факултета, на образложени предлог једне или више катедара уз сагласност Наставно-научног већа Факултета.

Научноистраживачка и високостручна делатност института обавља се кроз: израду научноистраживачких пројеката и тема које финансира надлежно Министарство, односно друга заинтересована институција, израду и ревизију инвестиционо техничке документације, и израду студија, експертиза и лабораторијских и теренских испитивања из области грађевинарства, геодезије и геоинформатике.

1. На Факултету су организовани следећи институти (назив, акроним, назив на енглеском): Институт за материјале и конструкције (ИМК), *Institute of Materials and Structures*
2. Институт за хидротехнику и водно-еколошко инжењерство (ИХВЕИ), *Institute of Hydraulic and Environmental Engineering*
3. Институт за саобраћајнице и геотехнику (ИСГ), *Institute of Transport Infrastructure and Geotechnics*
4. Институт за управљање пројектима у грађевинарству (ИУПГ), *Institute of Construction Project Management*
5. Институт за нумеричку анализу и пројектовање конструкција (ИНП), *Institute of Numerical Analysis and Design of Structures*
6. Институт за геодезију и геоинформатику (ИГЕГИ), *Institute of Geodesy and Geoinformatics*
7. Институт за математику, физику и нацртну геометрију (ИМФНГ), *Institute of Mathematics, Physics and Descriptive Geometry*.

У оквиру Факултета, Института за хидротехнику и водно-еколошко инжењерство, под покровитељством UNESCO-а, у складу са међудржавним споразумом који су 28. септембра 2020. године потписали Влада Републике Србије и UNESCO, делује Међународни центар за воде у градским срединама IRTCUD (*International Research and Training Centre on Urban Drainage*).

Радам Института руководи управник, а у случају његове одсутности, заменик управника.

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.

Председник Савета бира се из реда чланова - представника Факултета у звању наставника. Председника и заменика председника Савет бира тајним гласањем, већином гласова укупног броја чланова. Исто лице може бити изабрано за председника Савета, највише два пута узастопно.

Надлежност и рад Савета је дефинисан је чланом 41. Статута Факултета, између осталог, доноси Статут на предлог Већа Факултета, бира и разрешава декана и продекана, доноси финансијски план Факултета, на предлог Већа Факултета, даје сагласност на расподелу финансијских средстава, итд..

Декан Факултета

Декан је први човек Факултета, његов руководилац и орган пословођења. Декан има права и обавезе прописане *Законом*, другим прописима и *Статутом Факултета*.

Права и обавезе декана су дефинисане чланом 45. Статута Факултета, између осталог, декан заступа и представља Факултет, руководи, организује и координира рад пословања Факултета, закључује уговоре и споразуме у име Факултета, одговоран је за законитост рада Факултета, поставља и разрешава руководиоце ненаставних организационих јединица, доноси одлуку о потребним заснивањима радног односа, распоређивању и обављању послова ненаставног особља, итд..

Декан је самосталан у обављању послова из свог делокруга, а за свој рад је одговоран Савету.

Декан најмање једном годишње подноси извештај Савету. Декан учествује у раду Савета, без права одлучивања.

Саветодавна тела декана су: Декански колегијум, Колегијум шефова катедара и Колегијум управника института.

Декански колегијум чине декан и продекани Факултета. Декану у раду помажу **продекани**, у складу са одредбама *Статута Факултета*.

Факултет има три продекана из реда наставника који су у радном односу са пуним радним временом на Факултету и једног из реда студената, и то:

- продекана за наставу,
- продекана за науку,
- продекана за материјално-финансијско пословање, и
- студента продекана.

Колегијум шефова катедара чине декан, продекани Факултета и шефови катедара.

Колегијум управника института чине декан, продекани Факултета и управници института.

Студент продекан учествује у раду Деканског колегијума када се разматрају питања из његове надлежности.

1.2.5. Стручни органи факултета

Стручни органи Факултета јесу: Изборно веће и Наставно-научно веће.

Изборно веће

Изборно веће чине наставници и асистенти који су у радном односу са најмање 70% радног времена на Факултету, при чему Изборно веће чине наставници у истом и вишем звању у 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 произвеле различите ефекте на жене и мушкарце. 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.

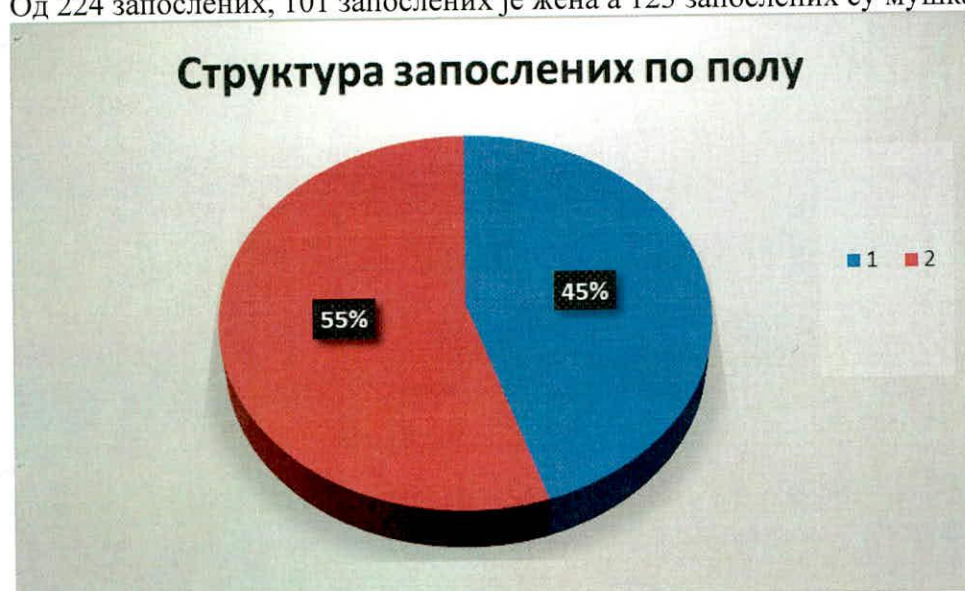
У тексту и табелама испод наведеним је анализирана статистика запослених на Грађевинском факултету са акцентом на родну заступљеност. Сви подаци су обрађени закључно са 31.12.2022. године.

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 31.12.2024. године има укупно 224 запослених, од одобрених 236 места.

Од 224 запослених, 101 запослених је жена а 123 запослених су мушкарци.



Легенда: 1= укупно жена 45% у односу на укупан број запослених, 2=укупно мушкараца

55% у односу на укупан број запослених.

Анализа: у односу на претходну годину, повећао се број запослених жена у односу за мушкараце за 1, али то није утицало на укупан проценат заступљености запослених по полу.

1.3.2. Структура запослених на Факултету према годинама старости

Старосна структура децембар 2022.	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	Укупно Ж/М
Број жена	13	23	32	23	9	100
Број мушкараца	14	38	25	29	18	124
Укупно	31	61	57	52	27	224
Процент ж	48%	38%	56%	44%	33%	45%
Процент м	52%	62%	44%	56%	67%	55%



Старосна структура 2024.	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
укупно	31	62	55	51	25
жена	12	24	32	27	6
мушкараца	19	38	23	24	19
процент ж	39%	39%	58%	53%	24%
процент м	61%	61%	42%	47%	76%

Анализа: у старосној структури запослених на Грађевинском факултету уочава се већа заступљеност мушкараца у скоро свим старосним групама сем у старосним групама од 41 до 50 и од 51 до 60 година старости.

Такође се уочава подмлађивање колектива у односу на претходне године а примера ради је

дата табела за 2022. годину, коју поређењем са табелом за 2024. годину уочавамо повећање број запослених у групи 21-30 година и у групи 31-40 година, у односу на остале старосне групе.

Како је заступљеност мушкараца већа и у старосној групи од 61 до 70 година, природним одливом запослених, услед испуњења услова за старосну пензију, повећаће се број жена у односу на мушкарце, што ће довести до уједначења.

У прилог томе је и статистика новозапослених асистената и сарадника у настави која показује уједначену родну заступљеност мушкараца и жена приликом пријаве на конкурс и заснивања радног односа на Факултету, чак и мало већи број кандидата жена за та радна места.

1.3.3. Структура запослених према степену стеченог образовања

Ниво квалификације	1	2	3	4	5	6	7	8
укупно	15		5	17		17	52	118
ж	15		1	7		9	27	41
м			4	10		8	25	77
процент ж	100%		20%	41%		53%	52%	35%
процент м			80%	59%		47%	48%	65%

Анализа: постоји неуједначеност у погледу вишег степена образовања мушкараца у односу на жене, што је последица тога да се у Техничкој служби, у којој је Правилником о систематизацији предвиђено за обављање радног места спремачице, ниво 1 НОКС-а, тј. образовање 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, обављају жене.

Такође, приметно је повећање заступљености жена које обављају послове за које је прописан 6. и 7. нивима нокса у односу на претходну годину, чиме се уједначава и пообољшава родна равноправност према стечену степену образовања у односу на претходне године.

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

ИЗВРШИЛАЧКА РАДНА МЕСТА	БРОЈ	ПРОЦЕНАТ
МУШКАРЦИ	108	55%
ЖЕНЕ	89	45%
УКУПНО	197	

БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ	БРОЈ	ПРОЦЕНАТ
БРОЈ МУШКАРАЦА	124	55%
БРОЈ ЖЕНА	100	45%
УКУПНО	224	

Анализа: број заступљености жена и мушкараца у извршилачким радним местима одговара пропорцији и заступљености жена у укупном броју запослених.

УПРАВЉАЧКА РАДНА МЕСТА 2022. ГОДИНЕ	БРОЈ	ПРОЦЕНАТ
БРОЈ МУШКАРАЦА	18	67%
БРОЈ ЖЕНА	9	33%
УКУПНО	27	

УПРАВЉАЧКА РАДНА МЕСТА 2024. ГОДИНЕ	БРОЈ	ПРОЦЕНАТ
МУШКАРЦИ	15	56%
ЖЕНЕ	12	44%
УКУПНО	27	

УПРАВЉАЧКА РАДНА МЕСТА		
	БРОЈ МУШК.	БРОЈ ЖЕНА
декан	1	
продекани	2	1
шефови катедара	3	5
шефови института	6	1
шефови служби	3	5
Укупно	15	12

Анализа: постоји диспропорција у заступљености жена у односу на мушкарце у укупном броју управљачких радних места.

Диспропорција је резултат чињенице да се декан, шефови катедри и шефови института бирају демократским путем, из реда професора. Диспропорција је ублажена тиме да је у оквиру заједничких ненаставних служби, које именује декан, већа заступљеност жена у односу на мушкарце.

Такође, приметно је повећање заступљености жена на управљачким радним местима у односу на претходне године, чиме је побољшана заступљеност жена на управљачким позицијама.

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 именовано 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 децембра 2023. године усвојио План мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова на Факултету за период од 01.01.2024. године до 31.12.2024. године, заводни број 16/4.

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

1. Спроведен је план запошљавања мање заступљеног пола, на радним местима следеће начине: за радно место асистента приметно је побољшање заступљености жена у односу на мушкарце. У заједничким службама су у току 2024. године, примљене у радни однос 4 жене, на радним местима, која су упражњена услед одласка запослених у пензију.
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.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола,

односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравниотежена заступљеност полова на положајима (управљачким радним местима);
- уравниотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 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:

Мера се примењује од 2022. године до 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Утицати на запослене да приликом предлагања кандидата за управљачка радна места воде рачуна на је потребно постићи већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану 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.

3.3.2. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Универзитет у Београду-Грађевински факултет услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће 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.

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба

женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима Факултета није уједначено присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

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.

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 аката.

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2025. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима:

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	Е-маил
1	Бранислав Бајат	декан	3218606	dekanat@grf.bg.ac.rs
2	Милена Роквић, лице задужено за родну равноправност	Шеф Опште службе	3218638	mrokvic@grf.bg.ac.rs

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.

21 ДЕКАН ГРАЂЕВИНСКОГ ФАКУЛТЕТА



Проф. др Бранислав Бајат

Прилози:

- I Одлука о усвајању плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

II 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