

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ЗА СПЕЦИЈАЛНУ
ЕДУКАЦИЈУ И РЕХАБИЛИТАЦИЈУ**



Децембар, 2022.



Универзитет у Београду
ФАКУЛТЕТ ЗА СПЕЦИЈАЛНУ
ЕДУКАЦИЈУ И РЕХАБИЛИТАЦИЈУ

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ЗА СПЕЦИЈАЛНУ ЕДУКАЦИЈУ И РЕХАБИЛИТАЦИЈУ

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Универзитета у Београду - Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију, деканица доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Назив: Универзитет у Београду - Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију
Адреса: Високог Стевана 2, Београд
Матични број: 07017766
ПИБ: 101821989

САДРЖАЈ

УВОД	5
1. ОПШТИ ДЕО О ФАКУЛТЕТУ ЗА СПЕЦИЈАЛНУ ЕДУКАЦИЈУ И РЕХАБИЛИТАЦИЈУ	8
1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПРОЈЕКТА	8
1.2. СТРУКТУРА ФАКУЛТЕТА	11
1.3. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА ФАКУЛТЕТА.....	12
1.3.1. <i>Број чланова Факултета и полна заступљеност у органима управљања</i>	<i>14</i>
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	19
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	19
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ	19
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ	20
3.2.1. <i>Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова</i>	<i>20</i>
3.2.2. <i>Подстицајне мере</i>	<i>21</i>
3.2.3. <i>Програмске мере</i>	<i>22</i>
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	24
ЗАКЉУЧАК	25
ПРИЛОЗИ	26
I <i>Одлука о именовању лица за спровођење мера из обласи родне равноправности.....</i>	<i>26</i>
II <i>Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....</i>	<i>27</i>



Универзитет у Београду
ФАКУЛТЕТ ЗА СПЕЦИЈАЛНУ
ЕДУКАЦИЈУ И РЕХАБИЛИТАЦИЈУ

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

**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ЗА СПЕЦИЈАЛНУ ЕДУКАЦИЈУ И РЕХАБИЛИТАЦИЈУ**

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. став 1. овог Закона, Универзитет у Београду - Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију доноси 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.

ЧЛАНОВИ ТИМА ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА		
Редни број	Име и презиме чланова тима	Организација/институција
1.	Марија Живковић	Универзитет у Београду - Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију
2.	Светлана Петровић	Универзитет у Београду - Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију

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

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Универзитет у Београду Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију	
Скраћени назив	ФАСПЕР	
Матични број	07017766	
ПИБ	101821989	
Адреса седишта	Високог Стевана бр. 2, 11000 Београд	
Подаци о одговорном лицу Факултета	Име и презиме	проф. др Марина Шестић деканица Факултета
	Број телефона	011/2183-036
	e-mail	dekan@fasper.bg.ac.rs
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Марија Живковић руководитељка Службе за правне, кадровске, административне и послове јавних набавки
	Број телефона	011/2920-456
	e-mail	pravnasluzba@fasper.bg.ac.rs

Факултет је високошколска установа са својством правног лица у саставу Универзитета у Београду са правима, обавезама и одговорностима утврђеним Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета. Факултет је основан 1975. године. Оснивач Факултета је Република Србија. Назив Факултета је: УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ ФАКУЛТЕТ ЗА СПЕЦИЈАЛНУ ЕДУКАЦИЈУ И РЕХАБИЛИТАЦИЈУ. Скраћени назив Факултета је: ФАСПЕР.

Статутом Факултета, у складу са Законом о високом образовању и Статутом Универзитета у Београду, уређује се: организација, делатности и пословање Универзитета у Београду Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију, састав, надлежност и начин одлучивања факултетских органа и тела, установљаване и извођење студија, статус наставника, сарадника и ненаставног особља, статус студената, научноистраживачки рад, као и друга питања од значаја за Факултет.

Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију је водећа наставна и научна установа у области специјалне едукације и рехабилитације у Републици Србији која образује стручњаке за рад са особама са сметњама у развоју које имају поремећаје слуха, вида, моторичке и сензомоторичке сметње и поремећаје, поремећаје понашања, тешкоће у менталном развоју и поремећаје комуникације. У оквиру своје матичне делатности реализује студијске програме сва три новог академских студија (основне, мастер и докторске), а уз то развија научноистраживачки и стручни рад.

Мисија Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију је обезбеђивање студентима највиших академских стандарда за образовање и стицање вештина у области специјалне едукације и рехабилитације (логопедије, моторичких сметњи и поремећаја, превенције и третмана поремећаја понашања, сензомоторичких сметњи и поремећаја, сметњи и поремећаја вида, сметњи и поремећаја слуха као и специјалне едукације и рехабилитације особа са тешкоћама у менталном развоју). Поштујући различитости, негујући сарадњу на свим нивоима рада уз имплементацију научних и технолошких достигнућа, Факултет је трајно опредељен да унапређује квалитет високог образовања и доприноси развоју друштва.

Факултет као прва и по својим студијским програмима јединствена високошколска установа за образовање дефектолога и логопеда у Републици Србији, има визију да задржи своју лидерску позицију на националном нивоу, повећа препознатљивост у међународним оквирима и укључи се у јединствени систем европског високог образовања. Успостављеним системом провере и обезбеђења квалитета континуирано унапређује образовни и научноистраживачки рад. Студијски програми се континуирано иновирају и прилагођавају потребама друштва уз тежњу да се код студената развија истраживачка радозналост, креативан и иновативан начин размишљања. Факултет је развио своју издавачку делатност чиме обезбеђује доступност уџбеника, практикума и монографија студентима, а као издавач водећег часописа националног значаја и суиздавач часописа националног значаја омогућава доступност најновијих научних и стручних сазнања широј јавности. Суштина свих делатности је остваривање високих академских стандарда и активно преузимање одговорности за властити квалитет рада и напредовање.

Циљеви и задаци Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију дефинисани су у складу са Законом о високом образовању, стандардима за обезбеђење квалитета и стандардима за акредитацију, а усвојени су на седници Наставно-научног већа 26. октобра 2020. године. Циљеви рада Факултета усмерени су на:

- континуирано унапређивање студијских програма и наставног процеса ради достизања међународно признатих стандарда у области високог образовања дефектолога и логопеда,
- континуирано унапређивање научноистраживачког рада наставника и сарадника и имплементација нових сазнања у образовни процес,
- омогућавање даљег усавршавања и мотивисања дипломираних студената за научноистраживачки рад;
- развој нових студијских програма,
- побољшање материјалних ресурса за реализацију студијских програма и могућности за професионални развој наставника и сарадника,
- организовање и спровођење континуиране едукације за иновирање знања дефектолога и логопеда,
- развој програма за образовање током читавог живота,
- остваривање сарадње са високошколским установама у Европи и свету ради размене искустава и унапређивања наставног процеса, педагошких компетенција наставника и размене студената.

Основни задаци Факултета су:

- реализација акредитованих студијских програма на свим нивоима (основним, мастер и докторским студијама);
- научноистраживачки рад у подручју специјалне едукације и рехабилитације и припадајућих ужих научних области кроз научноистраживачке пројекте;
- промоција, популаризација научно-истраживачких резултата на сопственим и конференцијама институција које организују институције из земље и иностранства, публикавањем радова у међународним и националним часописима и научним монографијама;
- стварање материјалних и осталих предуслова за укључивање наставника, сарадника и студената у научно истраживачки рад;
- реализација програма сталног стручног усавршавања;
- публикавање уџбеничке и друге обавезне литературе за студенте свих нивоа студија.

1.2. Организациона структура Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију



Слика 1. Организациона структура Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију

1.3. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно 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 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.

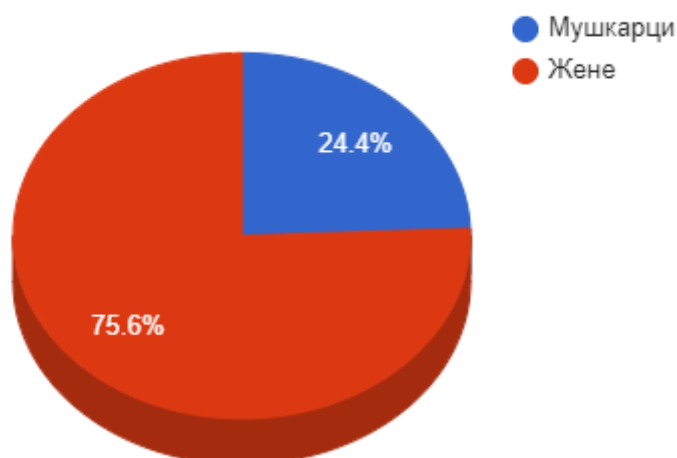
Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.3.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Табела 2 Полна структура запослених Факултета

Универзитет у Београду Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију	Запослени Факултета према полу		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	90	29	119

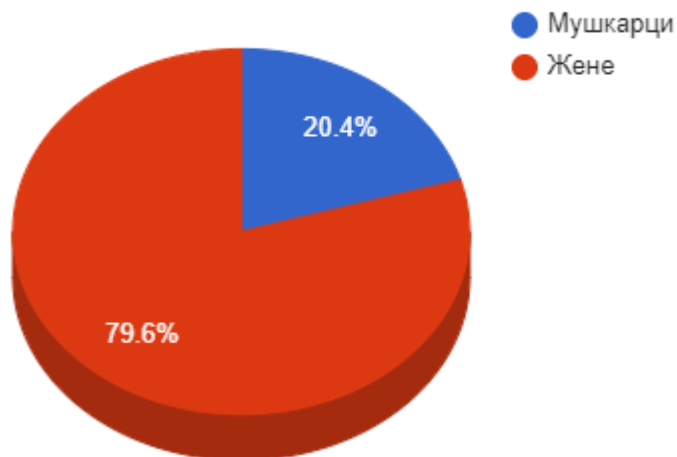
ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ФАКУЛТЕТА



Табела 3 Полна структура запослених Факултета - **НАСТАВНО ОСОБЉЕ**

Универзитет у Београду Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију	Запослени Факултета према полу НАСТАВНО ОСОБЉЕ		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	74	19	93

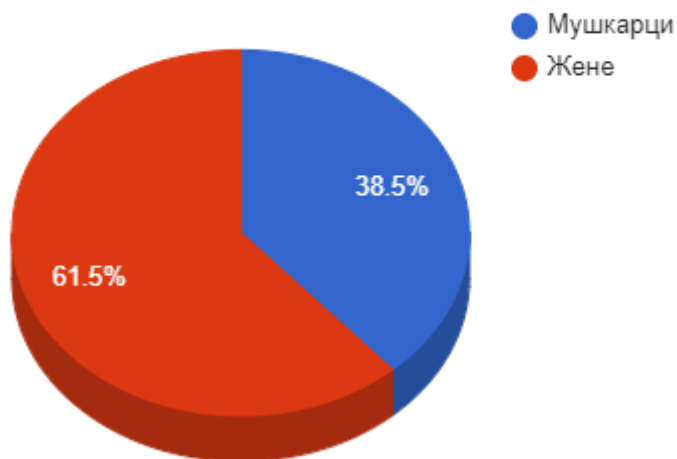
ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ФАКУЛТЕТА
НАСТАВНО ОСОБЉЕ



Табела 4 Полна структура запослених Факултета - **НЕНАСТАВНО ОСОБЉЕ**

Универзитет у Београду Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију	Запослени Факултета према полу НЕНАСТАВНО ОСОБЉЕ		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	16	10	26

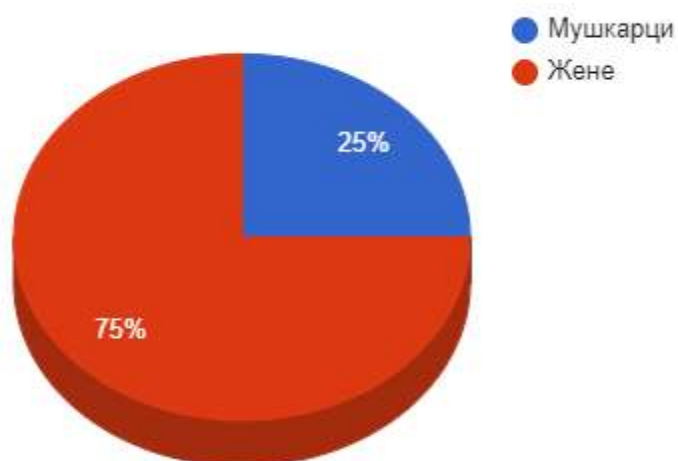
ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ФАКУЛТЕТА
НЕНАСТАВНО ОСОБЉЕ



Табела 5 Полна структура органа управљања Факултета
ДЕКАНАТ

ДЕКАНАТ Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију	Мушкарци	Жене	Укупно
	1	3	4

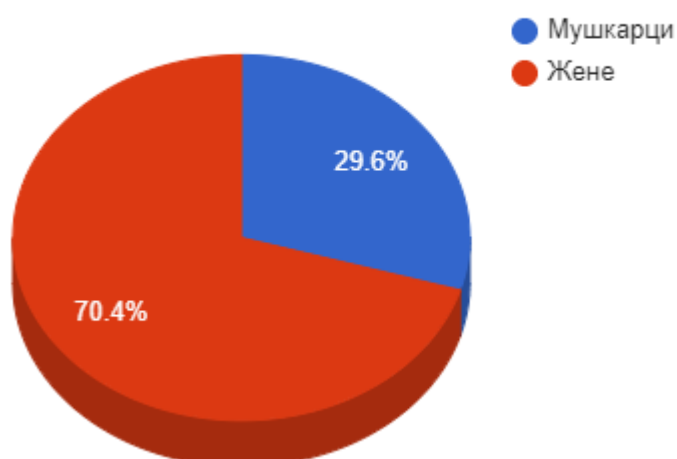
ПОЛНА СТРУКТУРА ДЕКАНАТА ФАКУЛТЕТА



Табела 6 Полна структура органа управљања Факултета
САВЕТ

Чланови Савета Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију	Мушкарци	Жене	Укупно
	8	19	27

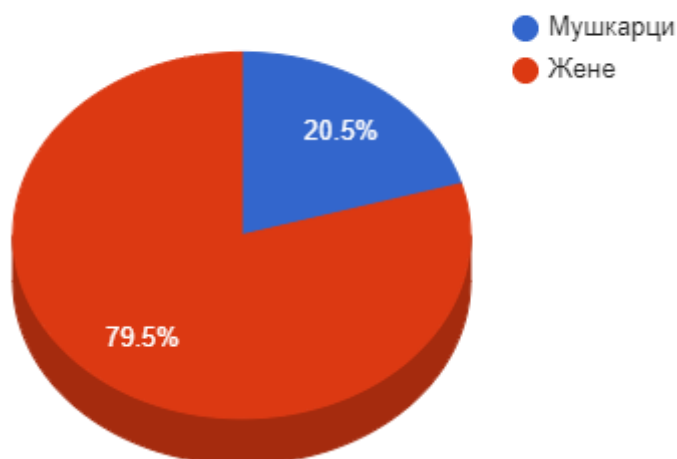
ПОЛНА СТРУКТУРА ЧЛАНОВА САВЕТА



Табела 7 Полна структура органа управљања Факултета
НАСТАВНО-НАУЧНО ВЕЋЕ

Чланови Наставно-научног већа Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију	Мушкарци	Жене	Укупно
	18	70	88

ПОЛНА СТРУКТУРА ЧЛАНОВА
НАСТАВНО-НАУЧНОГ ВЕЋА

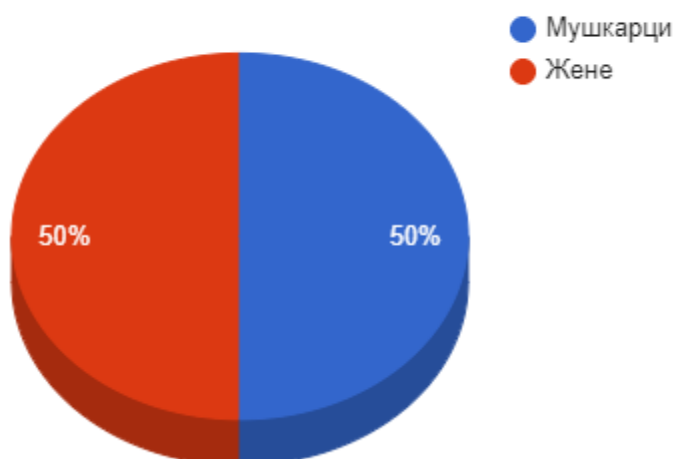


Табела 8 Полна структура органа управљања Факултета

РУКОВОДИОЦИ СТРУЧНИХ СЛУЖБИ

Руководиоци стручних служби Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију	Мушкарци	Жене	Укупно
	3	3	6

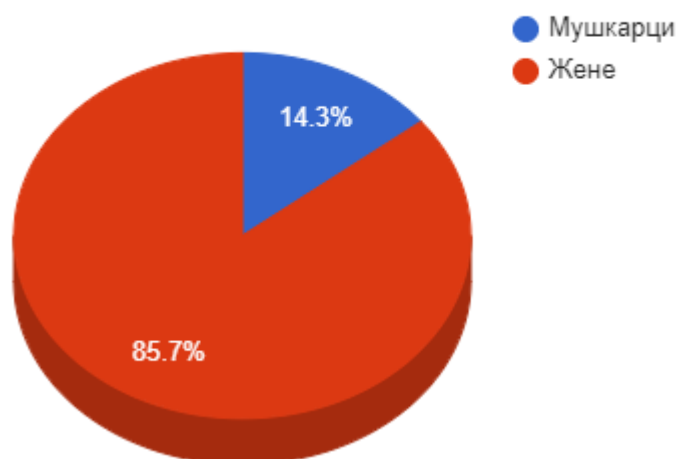
ПОЛНА СТРУКТУРА РУКОВОДИЛАЦА
СТРУЧНИХ СЛУЖБИ



Табела 9 Полна структура органа управљања Факултета
РУКОВОДИОЦИ ОДЕЉЕЊА И КАТЕДРЕ

Руководиоци Одељења и Катедре Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију	Мушкарци	Жене	Укупно
	1	6	7

ПОЛНА СТРУКТУРА РУКОВОДИЛАЦА
ОДЕЉЕЊА И КАТЕДРЕ ФАКУЛТЕТА



1.3.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Табела 10 Структура запослених Факултета према стеченом нивоу образовања

Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију	Стручна спрема запослених												Укупно
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Доктор наука		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	/	/	1	3	9	1	/	12	93	18	56	
УКУПНО	/		1		12		1		105		74		119



1.3.3. Структура запослених према годинама старости

Табела 11 Структура запослених Факултета према годинама старости

Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију	Старосна структура запослених										Укупно
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	1	12	3	8	13	5	6	5	1	1	31
УКУПНО	/		/		18		11		2		



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

Области и процеси представљају израз самопроцене Универзитета у Београду-Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију у вршењу основних принципа родне равноправности.

- Факултет нема интерну документацију из области родне равноправности.
- На Факултету не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.
- У периоду од 3, 5, 7 година није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области

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;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена 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.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

- Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију има осетну неуравнотежену заступљеност полова у корист жена у органима одлучивања (полна структура у деканату је 75% жена и 25 % мушкараца, а полна структура Савет Факултета износи 70,4 % жена и 29,6 % мушкараца).
- Имајући у виду специфичност професије, те да полна структура студената Факултета иде у прилог жена, а професори, који у својој већини чине управљачку структуру Факултета, се бирају из реда свршених студената, родна заступљеност у коначном збиру иде у корист жена.

3.2.2. 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-Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију 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 и доношења одлука**
- **МЕРА 1. Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**

Разлог за увођење мере:

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

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 органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију жена на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју жена 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.

3.2.3. Програмске мере

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

Универзитет у Београду-Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију 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 Универзитета у Београду-Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију није 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 са примењивањем ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих 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 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;
- одабира декана и чланова Савета;
- 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 2023. 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.

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

Табела 12 *Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима*

<i>Р. бр.</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
1.	<i>проф. др Марина Шестић</i>	<i>деканица</i>	<i>011/218775</i>	<i>dekan@fasper.bg.ac.rs</i>
2.	<i>Марија Живковић</i>	<i>руководитељка службе за правне, кадровске, административне и послове јавних набавки</i>	<i>011/2920456</i>	<i>pravnasluzba@fasper.bg.ac.rs</i>
3.	<i>Александра Милић</i>	<i>руководитељка службе за организацију наставе и студентска питања</i>	<i>011/2183052</i>	<i>sefstud@fasper.bg.ac.rs</i>
4.	<i>Зоран Јованковић</i>	<i>руководилац одсека за ИТ послове</i>	<i>011/2030720</i>	<i>administrator@fasper.bg.ac.rs</i>
5.	<i>Даница Ковачевић</i>	<i>пословна секретарка</i>	<i>011/2183036</i>	<i>info@fasper.bg.ac.rs</i>

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 Универзитету у Београду - Факултету за специјалну едукацију и рехабилитацију.

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.

Годишњи извештај о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ће бити реализован у законски прописаном року.

ПРИЛОЗИ

I Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности

Универзитет у Београду
Факултет за специјалну
едукацију и рехабилитацију
Број: 1 / 270
Датум: 14. 12. 2022

На основу чл. 64. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и чл. 38. Статута Факултета за специјалну едукацију и рехабилитацију, декан доноси

ОДЛУКУ о одређивању лица задуженог за родну равноправност

Одређује се Марија Живковић, руководилац Службе за правне, кадровске, административне и послове јавних набавки, за лице задужено за родну равноправност.

Именована је задужена да:

- 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга рада у којем су запослени;
- 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у установи;
- 3) доставља извештаје из тачке 2) овог става декану, који се, након доношења, достављају министарству надлежном за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу;
- 4) сарађује са наведеним министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Одлуку доставити:

- именованој;
- Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог;
- а/а;

ДЕКАН
Проф. др Марина Шестић

II Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

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@minljudskiprava.gov.rs
3.	Савет за родну равноправност Града Београда		
4.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
5.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
6.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	office@civilnodrustvo.gov.rs
7.	Центар за студије рода и политике Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
8.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs
9.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	office@atina.org.rs
10.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	vdsrbija@gmail.com