

На основу члана 13. и 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/21), члана 64. Закона о високом образовању („Сл. гласник РС“, бр. 88/2017,73/2018, 27/2018 др.закон, 67/2019,6/2020-др.закон,11/2021-аутентично тумачење, 67/2021-др.закон), те члана 51. Статута Грађевинског факултета Суботица бр. 714-1 од 06.11.2018. године, декан Грађевинског факултета Суботица, Универзитета у Новом Саду, дана 27.12.2022. године, доноси

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ГРАЂЕВИНСКОМ ФАКУЛТЕТУ СУБОТИЦА

Универзитет у Новом Саду, Грађевински факултет Суботица (даље: Факултет), је високошколска установа у саставу Универзитета у Новом Саду, која остварује акредитоване студијске програме на свим нивоима студија, обавља делатност везану за трансфер знања и сарадњу са привредом, као и научноистраживачку и издавачку делатност, те друге делатности у складу са Законом и Статутом Факултета. Основни принцип деловања на Факултету је узајамност и партнерство свих припадника академске заједнице без обзира на пол, полне карактеристике, род, године старости или неко друго лично својство. Стога, Факултет подржава политику једнаких права, одговорности и могућности, равномерног учешћа 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 остваривању 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.

У циљу развоја, унапређивања и остваривања родне равноправности у свим описаним делатностима Факултета, доноси се План родне равноправности који, у складу са чланом 16. ставом 3. Закона о родној равноправности, садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету, укључујући
и године старости

1) Структура запослених на Факултету, са стањем на дан 01.10.2022. године:

На Факултету има укупно 57 запослени (100%), од тога 33 жена (57,89%) и 24 (42,10%).

а) Наставно особље Факултета

Укупан број наставника и сарадника је 39 (100%), од 19 жена (48,71%) и 20 мушкараца (51,28%).

Структура наставног особља је следећа:

- редовни професори – укупно 5; жене 1; мушкарци 4;
- ванредни професори – укупно 15; жене 7; мушкарци 8;
- доценти – укупно 10; жене 6; мушкарци 4;
- наставници страног језика – укупно 1; жене 1;
- асистенти – укупно 5; жене 2; мушкарци 3;
- стручни сарадници – укупно 3; жене 2; мушкарци 1.

Старосна и родна структура наставника и сарадника:

- 18-30 година старости – укупно 2; жене 1; мушкарци 1;
- 31-40 година старости – укупно 12; жене 8; мушкарци 4;
- 41-50 година старости – укупно 9; жене 4; мушкарци 5;
- 51-60 година старости – укупно 10; жене 5; мушкарци 5;
- 61-70 година старости – укупно 6; жене 1; мушкарци 5.

б) Ненаставно особље Факултета

Укупан број ненаставног особља је 18 (100%), од тога 14 жене (77,77%) и 4 мушкараца (22,22%).

Структура ненаставног особља је следећа:

- Служба за опште и правне послове – укупно 10; жене 6, мушкарци 4;
- Студентска служба – укупно 2; жене 2;
- Финансијско – рачуноводствена служба – укупно 3, жене 3;
- Библиотека – укупно 1; жене 1;
- Служба за информатичко-комуникационе технологије – укупно 1; жене 1;
- Секретар Факултета – укупно 1; жене 1.

Старосна и родна структура ненаставног особља:

- 18-30 година старости – укупно 0 запослених;
- 31-40 година старости – укупно 2; жене 1; мушкарци 1;
- 41-50 година старости – укупно 7; жене 6; мушкарци 1;
- 51-60 година старости – укупно 6; жене 4; мушкарци 2;
- 61-70 година старости – укупно 3; жене 3.

Анализа родне структуре показује да на нивоу Факултета већи број чине жене (57,89%). Када се подаци анализирају одвојено, у зависности од радних улога, произлази да је већа заступљеност мушкараца у наставном особљу (51,28%), а жена у ненаставном особљу (77,77%). На основу анализе изнетих података, може се закључити да међу наставницима и сарадницима заправо не постоји значајна разлика у броју запослених мушкараца и жена, већ да неравномерна заступљеност полова постоји само у случају ненаставног особља, и то у корист жена.

2) Структура укупног броја студената на Факултету на основним академским студијама

Укупан број студената, без апсолвентата, на свим студијским програмима основних академских студија на Факултету:

- У школској 2017/18, био је 307 (100%), од којих је 99 (32,25%) жена и 208 (67,75%) мушкараца;
- У школској 2018/19, био је 301 (100%), од којих је 103 (34,22%) жена и 198 (65,78%) мушкараца;
- У школској 2019/20, био је 237 (100%), од којих је 75 (31,65%) жена и 162 (68,35%) мушкараца;

- У школској 2020/21, био је 263 (100%), од којих је 79 (30,04%) жена и 184 (69,96%) мушкараца;
- У школској 2021/22, био је 250 (100%), од којих је 80 (32,00%) жена и 170 (68,00%) мушкараца;

Анализом структуре уписаних студената на основне академске студије у претходних пет школских година, може се закључити да постоји неравномерна заступљеност полова, у корист мушкараца.

Списак посебних мера, разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу

Узимајући у обзир резултате истраживања, који јасно указују на области у којима је потребно развити и унапредити родну равноправност, одређују се следеће посебне мере:

- 1) Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности у циљу успостављања средине у којој постоји међусобно уважавање без обзира на пол, полне карактеристике, род, године старости или неко друго лично својство,
- 2) Успостављање услова који уважавају породичне обавезе запослених и давање подршке запосленима у вези са бригом о деци и старијим члановима породице у циљу успостављања баланса приватног живота и посла запослених,
- 3) Подједнак третман запослених у каријерном напретку и креирање одговарајућег окружења у циљу давања једнаке подршке и једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и равноправно учешће у свим сферама деловања Факултета, без обзира на пол, полне карактеристике, род, године старости или неко друго лично својство,
- 4) Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у комисијама и телима Факултета у циљу развоја заједничке одговорности у управљању тимовима и релацијама између појединаца на Факултету и подстицања у кандидовању за позиције одлучивања и управљања,
- 5) Стручно усавршавање запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности у циљу препознавања, елиминисања и заштите од дискриминације,
- 6) Промоција свих студијских програма без родних стереотипа и предрасуда, у циљу подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме Факултета
- 7) Формирање посебног одељка на сајту Факултета, који ће бити посвећен питању родне равноправности, у циљу афирмисања равноправности међу студентима и омладином која показује интересовање за студирање на Факултету,
- 8) Увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу, у циљу унапређења родне равноправности,

9) Прописивање мера, процедура и активности Факултета за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања у циљу препознавања, елиминисања и заштите од таквог, недозвољеног, понашања.

Начин спровођења и контроле посебних мера, и престанак спровођења посебних мера

На Факултету је именовано лице задужено за родну равноправност, које прати спровођење Плана родне равноправности, прати стање о потпуној структури запослених и радно ангажованих лица на Факултету, саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа, доставља извештаје декану Факултета који их потом доставља министарству надлежном за област људских права, која се односе на равноправност полова и питања у вези са родном равноправношћу (даље: Министарство); сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

На Факултету ће бити именована Комисија за родну равноправност из реда запослених, представника наставног и ненаставног особља Факултета, и студената Факултета, која ће спроводити посебне мере и контролисати њихову примену на годишњем нивоу.

Посебне мере из овог Плана родне равноправности, спроводиће се у периоду 2022 – 2024. године.

Почетак примене Плана родне равноправности

План родне равноправности Факултета објавиће се на интернет страници Факултета и почиње да се примењује даном доношења и објављивања.

План родне равноправности односи се на период 2022 – 2024. годину.

Факултет ће Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је објављен План родне равноправности, у року од 15 дана од дана доношења.

Извештавање о реализацији Плана родне равноправности

Подаци о реализацији Плана родне равноправности саставни су део информатора о раду Факултета.

Факултет ће Министарству достављати обавештење о интернет страници на којој је објављен информатор о раду, у року од 30 дана од дана усвајања.

Број: 776-1

Декан Факултета

У Суботици, 27.12.2022. године

Проф. др Милан Трифковић