# ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

## УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ – ФАКУЛТЕТ БЕЗБЕДНОСТИ

На основу чл. 19, чл. 21. и чл. 23. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/21), чл. 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/22) и чл.34. Статута Факултета безбедности бр. 862/5 од 25.12.2018. године са изменама и допунама бр.бр. 656/10 од 30.12.2021. и бр. 762/4 од 18.9.2026. године, декан Факултета доноси следећи акт:

# ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

Увод

1. Општи део о Факултету безбедности

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

1.2. Родно осетљива статистика

1.2.1. Полна заступљеност у појединачним организационим јединицама

2. Области и процеси који су посебно ризични за повреду принципа родне равноправности

3. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

3.1. Опште мере

3.2. Посебне мере

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

3.2.2. Подстицајне мере

3.2.3. Програмске мере

4. Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из плана управљања ризицима

Закључак

Прилози

I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана

На основу члана 16. Закона о родној равноправности (Сл. гласник РС, бр. 52/21), члана 19. ст.1. и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Сл. гласник РС, бр. 67/22), декан Факултета безбедности донео је 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.

ОСНОВНИ ПОДАЦИ:

**Основни подаци о доносиоцу Плана управљања ризицима**

| | |
|---|---|
| Назив: | Универзитет у Београду – Факултет безбедности |
| Адреса: | Господара Вучића 50, 11118 Београд |
| Матични број: | 07061609 |
| Порески идентификациони број (ПИБ): | 101732084 |

| Редни број | ЧЛАНОВИ И ЧЛАНИЦЕ ТИМА ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА |
|---|---|
| 1. | Ана Ковачевић |
| 2. | Невена Настић |
| 3. | Весна Алексић |
| 4. | Јелена Ћесаревић |

**Лице одговорно за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима:** Весна Алексић, Самостални стручнотехнички сарадник – руководилац Одељења за људске ресурсе и опште послове, односно лице именовано за родну равноправност на Факултету безбедности.

# 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, самозапошљавања, 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, породиљског 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 појединих 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 A/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 A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 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);
- Национална стратегија за родну равноправност Републике Србије у периоду од 2021 до 2030, Сл. Гласник РС, бр. 103/2021.
- План за постизање родне равноправности на Универзитету у Београду 2026–2030, усвојен на седници Сената 18. марта 2026. године.
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС" број 35/19);
- 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);
- Закон о Заштитнику грађана, Сл. Гласник РС, бр. 105/2021;

## 1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

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

| ОСНОВНИ ПОДАЦИ | |
|---|---|
| Назив: | Универзитет у Београду – Факултет безбедности |
| Адреса: | Господара Вучића 50, 11118 Београд |

| | |
|---|---|
| Матични број: | 07061609 |
| Порески идентификациони број (ПИБ): | 101732084 |
| Подаци о одговорном лицу: | проф. др Младен Милошевић, декан Факултета |
| Подаци о лицу за координацију током израде Плана: | Весна Алексић, Самостални стручнотехнички сарадник – руководилац Одељења за људске ресурсе и опште послове, односно лице именовано за родну равноправност на Факултету безбедности e-mail: valeksic@fb.bg.ac.rs |

Факултет безбедности је високошколска образовно-научна институција у саставу Универзитета у Београду и припада групи факултета друштвено-хуманистичких наука.

Својим планом и програмом Факултет покрива међусобно повезане филозофске, социолошке, политичке, правне, економске, етичке, психолошке, хуманитарне, цивилно-војне и друге аспекте стратешке, националне, корпоративне и еколошке безбедности.

У оквиру матичне делатности – науке безбедности, на Факултету се реализују основне академске студије, мастер и докторске студије, специјалистичке струковне студије, као и кратки програми студија за стручно образовање и усавршавање.

## ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА



### 1.2. 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 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. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

**1.2.1. Полна и старосна заступљеност у појединачним организационим јединицама Факултета** За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности. **Принцип уравнотежене заступљености полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радно ангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

Табела 2. Полна структура запослених и радно ангажованих лица на Факултету

| | Запослени према полу | | Укупно |
|---|---|---|---|
| Факултет безбедности | Мушкарци | Жене | |
| | 31 (48%) | 33 (52%) | 64 |

Табела 3. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица

| Године старости | Мушкараци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| 21-30 | 1 | 2 | 3 |
| 31-40 | 5 | 5 | 10 |
| 41-50 | 8 | 8 | 16 |
| 51-60 | 10 | 13 | 23 |
| 61-70 | 7 | 5 | 12 |

Табела 4. Полна структура органа управљања

| Савет Факултета | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 15 (56%) | 12 (44%) | 27 |

Табела 5. Полна структура органа пословођења

| Орган пословођења | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 1 (100%) | 0 (0%) | 1 |

Табела 6. Полна структура наставног особља

| Наставно особље | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 25 (61%) | 16 (39%) | 41 |

Табела 7. Старосна структура наставног особља

| Године старости | Мушкараци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| 21-30 | 1 | 1 | 2 |
| 31-40 | 5 | 3 | 8 |
| 41-50 | 8 | 5 | 13 |
| 51-60 | 5 | 4 | 9 |
| 61-70 | 6 | 3 | 9 |

Табела 8. Полна структура Катедре стратешких и одбрамбених студија

| Катедра стратешких и одбрамбених студија | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 4 (80%) | 1 (20%) | 5 |

Табела 9. Полна структура Катедре студија управљања у ванредним ситуацијама и еколошку безбедност

| Катедра студија управљања у ванредним ситуацијама и еколошку безбедност | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 4 (57%) | 3 (43%) | 7 |

Табела 10. Полна структура Катедре студија безбедности

| Катедра студија безбедности | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 7 (64%) | 4 (36%) | 11 |

Табела 11. Полна структура Катедре студија менаџмента људских и социјалних ресурса

| Катедра студија менаџмента људских и социјалних ресурса | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 4 (80%) | 1 (20%) | 5 |

Табела 12. Полна структура Катедре студија криминалитета

| Катедра студија криминалитета | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 2 (50%) | 2 (50%) | 4 |

Табела 13. Полна структура Катедре друштвено-хуманистичких наука

| Катедре друштвено-хуманистичких наука | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 5 (50%) | 5 (50%) | 10 |

Табела 14. Полна структура ненаставног особља

| Ненаставно особље | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 6 (26%) | 17 (74%) | 23 |

Табела 15. Старосна структура ненаставног особља

| Године старости | Мушкараци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| 21-30 | / | 1 | 1 |
| 31-40 | / | 2 | 2 |
| 41-50 | / | 3 | 3 |
| 51-60 | 5 | 9 | 14 |
| 61-70 | 1 | 2 | 3 |

Табела 16. Полна структура – Секретар факултета

| Секретар факултета | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 0 (0%) | 1 (100%) | 1 |

Табела 17. Полна структура Одељења за људске ресурсе и опште послове

| Одељење за људске ресурсе и опште послове | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 1 (17%) | 5 (83%) | 6 |

Табела 18. Полна структура Одељења за студентска питања

| Одељење за студентска питања | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 2 (40%) | 3 (60%) | 5 |

Табела 19. Полна структура Одељења за развој и аналитику

| Одељење за развој и аналитику | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 1 (50%) | 1 (50%) | 2 |

Табела 20. Полна структура Одељења за финансијско-рачуноводствене послове

| Одељење за финансијско-рачуноводствене послове | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 0 (0 %) | 4 (100%) | 4 |

Табела 21. Полна структура Одељења за комуникацију

| Одељења за комуникацију | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 1 (33%) | 2 (67%) | 3 |

Табела 22. Библиотека

| Библиотека | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 1 (50%) | 1 (50%) | 2 |

Табела 23. Полна структура Савета послодаваца

| Савет послодаваца | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 5 (83%) | 1 (17%) | 6 |

Табела 24. Полна структура Студентског парламента

| Студентски парламент | Мушкарци | Жене | Укупно |
|---|---|---|---|
| | 8 (38%) | 13 (62%) | 21 |

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Факултета безбедности у вршењу основних принципа родне равноправности. Факултет је у поступку примене прописа из области родне равноправности одредио лице које је задужено за родну равноправност и извршио Процену ризика од повреде принципа родне равноправности.

На Факултету у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима, пре свега, имају за циљ унапређење радног процеса и организације рада 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 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 у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Посматрано на нивоу Факултета, постоји уравнотежена заступљеност полова. Посматрано на нивоу организационих јединица појединачно, у неким постоји равнотежа, а у неким постоји минимално неуравнотежена заступљеност полова, али не на начин на који се доводи у питање равнотежа полова и то из разлога што је Факултет безбедности високошколска установа која запошљавање наставника и сарадника спроводи на основу јавних конкурса и вредновања научноистраживачког рада пријављених кандидата, а у складу са Законом о високом образовању и одредбама Правилника о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника Универзитета у Београду и Правилника о условима и поступку за избор наставника и сарадника Факултета безбедности, тако да није могуће избор у звање условити полом нити дати предност једном полу у односу на други из разлога полне неуравнотежености организационе јединце у којој изабрани наставник заснива радни однос. Води се рачуна, што се види из родне уравнотежености, али то није основни услов за избор у звање.

### 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 рада на Факултету. С обзиром да на нивоу Факултета јесте уважен принцип равноправне заступљености полова није неопходно доносити посебне подстицајне мере.

### 3.2.3 Програмске мере

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

**Факултет** услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности доноси следеће програмске мере:

1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима у којима то није учињено;
2. Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу као и за лице за родну равноправност;
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених о родној равноправности;

### 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 је присутан родно сензитиван језик. У великом броју докуменатаа граматички род се води у мушком роду уз напомену да се подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе. Уколико то није случај спровести меру.

**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 равнопраност 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 И ЛИЦЕ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

**Разлог за увођење мере:**
Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности на Факултету.

**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;
- 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 и лице одређено за родну равноправност код послодавца 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:**
Континуирано.

**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.
Табела 24. Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

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

## 4. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорно лице у спровођењу мера из Плана управљања ризицима:
Име и презиме: Весна Алексић
Функција: Самостални стручнотехнички сарадник – руководилац Одељења за људске ресурсе и опште послове
Телефон: 064/1275630
Мејл: valeksic@fb.bg.ac.rs

**Рокови за спровођење и извештавање о Плану**
План управљања ризицима за 2027. годину доставиће се Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2027

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима за 2027. годину ће бити сачињен најкасније до 31. децембра 2027. године и биће достављен надлежном Министарству, најкасније до 15. јануара 2028. године.

Начини достављања: папирна или електронска форма.
У папирној форми доставља се на адресу Министарства, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Нови Београд.
Адреса за достављање у електронској форми је: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs

## ЗАКЉУЧАК

На Факултету безбедности запажа се уравнотежена заступљеност полова јер од 64 запосленика и радно ангажованих лица 52 % (33) чине жене, док је мушкараца 48% (31), тако да ризик од повреде принципа родне равноправности не постоји.

Подстицајне и програмске мере су донете са циљем континуираног унапређења родне

равноправности на Факултету. Спровођење мера ће се вршити континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код свих запослених и радно ангажованих 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. Крајњи циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене јесте да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

У будућем деловању потребно је пратити План управљања ризицима како би се омогућило испуњење обавезе извештавања надлежног Министарства о спровођењу плана у складу са чланом 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаним обрасцима уз овај Правилник. Праћење реализације Плана и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2027. године, са могућношћу повременог информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

План ступа на снагу у року од осам дана од дана објављивања на Огласној табли Факултета.

ДЕКАН

Проф. др Младен Милошевић