

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

ШУМАРСКИ ФАКУЛТЕТ

Број: 01-2/179

Датум: 28. децембар 2022. године

Б Е О Г Р А Д

На основу члана 13. став 1. тачка 4. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и члана 58. Статута Универзитета у Београду-Шумарског факултета бр. 01-1/36 од 14. марта 2019. године, а на Предлог Комисије за родну равноправност бр. 01-15998/1 од 23. децембра 2022. године, Наставно-научно веће Факултета на седници одржаној 28. децембра 2022. године, доноси следећу

ОДЛУКУ

Усваја се План Шумарског факултета за постизање родне равноправности.

План је дат у прилогу и саставни је део ове одлуке.

Одлуку доставити: продекану за научно-истраживачки рад и међународну сарадњу, секретару Факултета, Комисији за родну равноправност, декану, писарници.

ПРЕДСЕДНИК
НАСТАВНО-НАУЧНОГ ВЕЋА
Проф. др Бранко Стјић



Ar

На основу члана 13. став 1. тачка 4. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и члана 58. Статута Универзитета у Београду-Шумарског факултета бр. 01-1/36 од 14. марта 2019. године, а на Предлог Комисије за родну равноправност бр. 01-15998/1 од 23. децембра 2022. године, Наставно-научно веће факултета на седници одржаној 28. децембра 2022. године, доноси

ПЛАН ШУМАРСКОГ ФАКУЛТЕТА ЗА ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ПОЈМОВИ

Поједини термини у употреби у овом Правилнику и у контексту родне равноправности имају следеће значење:

Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкица^a.

Род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкице укључујући и међусобне односе мушкица и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола^b.

Родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жене и мушкица и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности^c.

Родна равноправност (енгл. Gender Equality) подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежена заступљеност жене и мушкица у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности¹ 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 културолошких формираних разлика између мушкица и жене и различитих интереса, потреба и приоритета жене и мушкица приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама^d.

Родна једнакост (енгл. Gender Equity) је процес који води третману жене и мушкица. Да би се обезбедила праведност, предузимају се одређене мере које могу надокнадити историјску и друштвену неправду која је онемогућила жене и мушкице да у пуној мери учествују у одређеној активности. Једнакост води ка равноправности^e.

Родни стереотипи јесу традицијом формирани и укорењене идеје према којима су женама и мушкицима произвoљно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву^f.

Родна дискриминација постоји ако се поступа противно начелу родне равноправности, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жене и мушкица у политичком, економском, културном и другом аспекту јавног, професионалног, приватног и породичног живота^g.

Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије^h.

Родно осетљиви индикатори (енгл. Gender based indicators) имају посебну функцију да укажу на друштвене промене у вези са родом током времена. Њихова корисност је у томе што могу указати на промене у положају и улогама жене и мушкица током времена, и стога да мере да ли се остварује родна равноправност. Употреба индикатора и других релевантних техника евалуације води ка бољем разумевању како се резултати могу остваритиⁱ.

¹ Једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жене и мушкица, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације (Закон о родној равноправности, Службени гласник РС, број 52/2021)

1. УВОД

Овим Планом се утврђују циљеви и мере за постизање родне равноправности на Универзитету у Београду – Шумарском факултету, које ће се реализовати у периоду 2023–2025) године, одговорност за спровођење мера, односно извршиоци планираних мера, рокови у којима ће се планиране мере реализовати као и индикатори и модел мониторинга над спровођењем мера. План је усаглашен са релевантним националним стратегијама, законима, Планом Универзитета у Београду за постизање родне равноправности, као и нормативним актима Шумарског факултета.

Сви изрази коришћени у Плану који се односе на лица, а дати су у мушким граматичком роду, тумаче се на такав начин да обухватају и особе женског пола.

Процесу изrade Плана претходило је формирање Комисије за родну равноправност на Шумарском факултету.

Методолошки оквир за анализу и синтезу улазних података, креиран је по угледу на Извештај Универзитета у Београду¹, GEAR препоруке Европског института за родну равноправност² и Национални акциони план израђен у оквиру Fem4Forest пројекта³.

Планом се такође дефинишу основни појмови родне равноправности, као и тренутно стање пре доношења овог документа.

Планиране мере су разврстане у четири кључне области (КО):

- КО1: Управљање и одлучивање;
- КО2: Запослени и развој каријере;
- КО3: Истраживање и наука;
- КО4: Студенти и образовање.

План Шумарског факултета за постизање родне равноправности је службени документ који је израдила Комисија за родну равноправност (Одлука Декана Шумарског факултета бр. 01-3193/1, од 28.03.2022). Након усвајања, план ће бити објављен на интернет страници Шумарског факултета.

Планом је исказана опредељеност Шумарског факултета за спровођење политike родне равноправности и уважавања различитости међу запосленима. Формирањем Комисије за родну равноправност и доношењем Плана Шумарског факултета за постизање родне равноправности, Шумарски факултет жели да успостави трајни механизам за промовисање родне равноправности. Задаци Комисије су:

- израда Плана Шумарског факултета за постизање родне равноправности;
- спровођење појединачних активности (према Плану);
- праћење спровођења Плана и извештавање;
- усклађивање приоритета Плана према важећим националним, европским и међународним прописима и смерницама;
- промоција резултата спроведених активности.

2. РЕГУЛАТОРНИ ОКВИР

2.1. МЕЂУНАРОДНИ РЕГУЛАТОРНИ ОКВИРИ

Република Србија је потписница међународних докумената који гарантују родну равноправност².

Међународна документа, која се односе на економију, образовање и науку као чиниоце који подстичу развој обухватају следеће изворе: Специјална сесија ГСУН: Жене 2000 - Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000)^m, Агенда за одрживи развој до 2030. годинеⁿ, Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994)^o, Пекиншка декларација^p и Платформа за акцију (1995)³, Пекинг +15^q и Пекинг +25 (Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију)^r, Конвенција против дискриминације у образовању^s, Универзална Декларација⁴ о образовању у 21. веку (УНЕСКО)^t, Комуникација Европске комисије „Жене и наука”^u, Директива ЕУ о спровођењу принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у питањима запошљавања и рада^v; Препорука Европске комисије о заштити достојанства жена и мушкараца на послу^w.

2.2. НАЦИОНАЛНИ ОКВИР

Устав Републике Србије, као највиши правни акт:

- гарантује људска права предвиђена ратификованим међународним уговорима, опште прихваћеним одредбама међународног права и законодавства (члан 18, став 1);
- осигурава равноправност мушкараца и жена и развој политike једнаких могућности (члан 15);
- забрањује дискриминацију по било ком основу, укључујући дискриминацију на основу пола (члан 21, став 3);
- гарантује право на једнаку законску (члан 21. став 2) и судску заштиту (члан 36);
- гарантује правну заштиту свих основних људских права свим грађанима и грађанкама без дискриминације, укључујући и обраћање међународним институцијама (члан 22. став 2).

Устав Републике Србије предвиђа да Република Србија може увести посебне мере „...ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима“ (члан 21. став 4).

Национална стратегија за родну равноправност^x за период 2021-2030. године, са Акционим планом за њено спровођење за период 2021-2023. године, утврђује свеобухватне мере за унапређење родне равноправности као чиниоца који подстиче развој друштва у Србији. Родна равноправност као предуслов развоја друштва је окосница и суштинска одредница садржаја Националне стратегије родну равноправност за период од 2021. до 2030. године. Визија која се остварује овом Стратегијом је „...родно равноправна Република Србија, у којој су жене и мушкарци, девојчице и децац, као и особе другачијих родних идентитета, равноправни, имају једнака права и једнаке могућности за лични развој, пружају равноправан допринос одрживом развоју друштва, уживају једнаке користи од развоја друштва, равноправно учествују у одлучивању о развоју друштва и преузимају једнаку одговорност за будућност“. Циљеви Националне стратегије за унапређење родне равноправности усаглашени су са циљевима и мерама обухваћеним другим националним стратешким документима, као и са Агендом 2030 и процесом приступања ЕУ. Општи циљ Стратегије^y је „...превазилажење родног јаза и остваривање родне равноправности као предуслов за развој друштва и побољшање

² Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Конвенција о политичким правима жена, Конвенција Уједињених нација о елиминацији свих облика дискриминације жена, Европска конвенција о људским правима, Конвенција Уједињених нација о грађанским и политичким правима, Европска социјална повеља, Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици (Истанбулска конвенција).

³ Декларација и Платформа за акцију усвојене су 15.09.1995. год. на Четвртој светској конференцији о женама.

⁴ Усвојена на светској конференцији посвећеној високом образовању у 21. веку

свакодневног живота жена и мушкараца, девојчица и дечака". Праћење испуњености општег циља вршиће се кроз вредновање учинака и ефеката примене првог Акционог плана за спровођење Стратегије за родну равноправност за период 2021–2023., који је саставни део Стратегије, и извештавање о резултатима.

Поред наведене Националне стратегије за унапређење родне равноправности, за питање родне равноправности су од значаја Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период 2022 - 2030. године⁷ и Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период 2021 - 2025. године^{8a}.

С обзиром на то да су активности Шумарског факултета Универзитета у Београду интегрисане и у актуелну **Стратегију научног и технолошког развоја Републике Србије за период 2021 - 2025. године „Моћ знања”**^{bb}, важно је напоменути да се њоме прихватају и утврђују мере за постизање приоритета и циљева дефинисаних кроз Европски истраживачки простор. Стратегија је усаглашена са свим релевантним системским националним законима и прописима о истраживању и високом образовању, а важно је истаћи циљ који се односи на родну равноправност: „...биће успостављена родна и мањинска равноправност на свим нивоима одлучивања и имплементираће се родно буџетирање према Смерницама за родно буџетирање на националном нивоу у Републици Србији које је дала Управа за родну равноправност, при Министарству рада, запошљавања и социјалне политике”.

У погледу **закона** који директно регулишу питања од значаја за постизање родне равноправности, издвајају се Закон о родној равноправности^{cc}, Закон о забрани дискриминације^{dd}, Закон о раду^{ee}, Закон о високом образовању^{ff}, Закон о науци и истраживањима^{gg}, као и већи број закона који се не односе директно на ову тематику. То су: Закон о Заштитнику грађана^{hh}, Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетомⁱⁱ, Закон о заштити података личности^{jj}, Закон о буџетском систему^{kk}, Закон о спречавању злостављања на раду^{ll}.

Законом о родној равноправности регулисано је остваривање равноправности у области рада, запошљавања и самозапошљавање, кроз обезбеђивање једнаких могућности за запошљавање жена и мушкараца, једнаку доступност послова у свим привредним гранама и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући напредовање у каријери и положаје у органима управљања и надзора (чланови 27-35), као и у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја (члан 37). Према Закону о забрани дискриминације (члан 20), дискриминација постоји ако се поступа противно начелу родне равноправности, односно начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца. Овај Закон обавезује државу на спровођење свеобухватних мера превенције и заштите од вишеструке дискриминације, која је описана као тежак облик дискриминације (члан 13, тачка 5). Према Закону о раду, забрањена је свака непосредна и посредна дискриминација особа које траже запослење, као и запослених, на основу пола, рођења, језика, расе, боје коже, старости, трудноће, здравственог стања и/или инвалидитета, националне припадности, брачног статуса, породичних обвеза, религије, сексуалног опредељења, политичког или неког другог уверења, социјалног прорекла, имовинског стања, чланства у политичким организацијама или синдикатима или неког другог личног својства.

План Шумарског факултета за постизање родне равноправности се ослања на **План за постизање родне равноправности на Универзитету у Београду**^{mm}, који је усвојен 2019. године, као додатни корак у правцу остваривања једнакости и подстицања свести о значају родне равноправности на Универзитету у Београду. План за постизање родне равноправности на Универзитету у Београду је донет са циљем стварања „структурних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада и истраживања”. Овим планом су предвиђене следеће мере:

- изграђивање институционалних капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, као и успостављање систематских процедура и информационих система за побољшање прикупљања података и решавање проблема недостатка података;

- јачања видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима;
- промовисање родне разноврсности унутар академских структура, са снажним нагласком на веће учешће жена у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима.

Ради оснаживања „...заштите људског достојанства и личног интегритета чланова универзитетске заједнице и лица која настоје да остваре неко своје право на Универзитету“ и његовим чланицама, Сенат Универзитета у Београду је, 2021. године, усвојио Правилник о спречавању и заштити од сексуалног узнемирања на универзитету у Београдуⁿⁿ.

Декан Шумарског факултета је 10.5.2012. године, на основу члана 13. став 1. Закона о равноправности полова („Сл. гласник РС“, бр. 104/2009) и члана 3. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу ("Сл. гласник РС", бр. 89/2010), донео План мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова у 2012. години.

3. СТАЊЕ ПРЕ ДОНОШЕЊА ПЛАНА

У овом поглављу су приказани подаци (према полу), који се односе на број уписаних и дипломираних студента, наставног особља, запослених у истраживању и развоју, Центру за наставно-научне објекте, Арборетуму и Центру за производњу украсних биљака, као и стручним службама Шумарског факултета. Сви изнети подати су дати закључно са 01. јулом 2021. године. Укупан број запослених на Шумарском факултету, на дан 01. јул 2021. године, био је 292.

3.1. УПРАВЉАЊЕ И ОДЛУЧИВАЊЕ (КО1)

Закључно са 01. јулом 2021. године, 2 жене су биле на руководећим позицијама, односно продекани за науку и међународну сарадњу и за наставу (жене имају 2 од 3 продеканске позиције). Такође, на 3 одсека, жене су биле председници Већа одсека.

Жене су руководиоци различитих катедри, лабораторија и центара на факултету. У последњих 10 година жене су биле на следећим руководећим позицијама на Шумарском факултету: председници већа одсека, шефови катедри, лабораторија и центара.

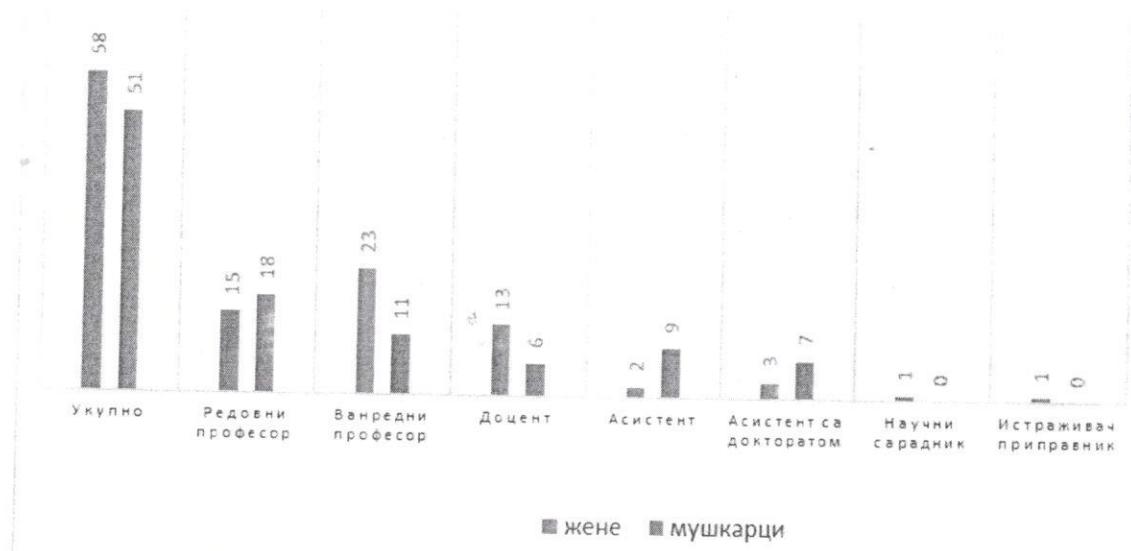
У историји Шумарског факултета од 1920. до 2022. године жена на месту декана Шумарског факултета је била само проф. др Олга Мијановић, у периоду 1985-1987. године.

3.2. ЗАПОСЛЕНИ И РАЗВОЈ КАРИЈЕРЕ (КО2)

3.2.1. Наставно особље

Особље ангажовано у настави (Графикон 1) чини 107 наставника (54,32% од укупног броја запослених), 58 жена и 51 мушкарац од тога: 33 редовна професора (45,45% жене), 34 ванредних професора (67,65% жене), и 19 доцената (68,42% жене), 10 аистената са докторатом (30% жене), и 11 аистената (18,18% жене). Поред тога, у настави је ангажована и 1 жена научни сарадник, као и једна жена истраживач приправник.

Графикон 1. Однос броја запослених жена и мушкараца, ангажованих у настави, 2022



Знатно је мања заступљеност жена међу млађим наставницима. Већи број жена присутан је међу ванредним професорима (67,65%) и међу доцентима (68,42%). Уравнотежена заступљеност половова је присутна само у звању „редовни професор“ (према Закону о радној равноправности).

3.2.2. Центар за наставно-научне објекте

Центар за наставно-научне објекте (ЦННО) је организациона јединица Универзитета у Београду – Шумарског факултета задужена за организовање и извођење наставе, за остваривање других облика рада у извођењу плана и програма образовања, научно истраживачког рада као и организовање рекреационих и туристичких активности. У оквиру ове организационе целине, постоје три јединице:

1. Наставна база „Гоч“,
2. Наставна база „Мајданпечка домена“ и
3. Заштићено подручје „Арборетум Шумарског факултета“ са расадником.

Кумулативно, у оквиру Центра за наставно-научне објекте ради 76 запослених од чега је 16 (20,78%) жена и 61 (79,22%) мушкарац. У складу са дефиницијом наведеном у Закону о родној равноправности (став 9), може се констатовати да није присутна уравнотежена заступљеност полова у кумулативном броју запослених у Центру за наставно-научне објекте.

Жене и мушкараци су у различитим односима запослени у свим организационим јединицама Центар за наставно-научне објекте. Изузетак је Наставна база „Гоч“ која има сложенији систем организације (више сектора) где су жене заступљене у 50% сектора – Сектор стручних и техничких послова и Сектор за смештај и исхрана студената и туристичко-угоститељски центар „Пирамида“. Сектори за шуме и шумарство и механизације, транспорта, одржавања и грађевинске оперативе немају запослених жена, односно у њима су запослени искључиво мушкараци. У наставној бази „Мајданпечка домена“ однос је 20% жена и 80% мушкараца. У Заштићеном подручју „Арборетум Шумарског факултета“ са расадником однос је 55,56% жена и 44,44% мушкараца.

На основу систематизације радних места у наставку текста приказана је структура запослених у ЦННО, као и однос заступљености жена и мушкараца:

- **Сектор плана, анализе и контроле шумске производње**
 - 33,33% жена (референт за фактурисање робе и услуга (1))
- **Наставна база „Гоч“ – Сектор стручних и техничких послова**
 - 30% жена (погоњски и материјални књиговођа (2), спремачица (1))
- **Наставна база „Гоч“ – Сектор за шуме и шумарство**
 - нема запослених жена, односно сектор чини 100% запослених мушкараца
- **Наставна база „Гоч“ – Сектор механизације, транспорта, одржавања и грађевинске оперативе**
 - нема запослених жена, односно сектор чини 100% запослених мушкараца
- **Наставна база „Гоч“ – Сектор за смештај и исхрану студената и туристичко-угоститељски центар „Пирамида“**
 - 36,36% жена (рецепционар (1), помоћник кувара (1), спремачица (2))
- **Наставна база „Мајданпечка домена“**
 - 20% жена (ревирни инжењер (1), књиговођа и администратор (1), курир и спремачица (1))
- **Заштићено подручје „Арборетум Шумарског факултета“ са расадником**
 - 55,56% жена (стручни сарадници на уређењу Арборетума (4), одржавање расадника и стакленика (1))

Диплому Шумарског факултета укупно има пет жена од којих је једна на позицији ревирног инжењера док су преостале четири на позицији стручних сарадника на уређењу Арборетума (Табела 1).

Табела 1. Учешће жена (према струци), у укупном броју запослених у ЦННО

Укупан број запослених	Укупан број жена свих струка	Учешће жена шумарске струке				Укупан број жена осталых струка	Учешће жена осталых струка				
		Укупан број жена шумарске струке	Мр/MSc	Дипл.инж. шумарства	Шум.тех.		Мр/MSc	ВСС	CCC	КВ	НКВ
76	16	5	0	5	0	11	-	-	7	3	1

Мушкарци су у ЦННО запослени на следећим позицијама:

- **Сектор плана, анализе и контроле шумске производње**
 - 66,67% мушкараца (стручни сарадник за комерцијалне послове (1), стручни сарадник у шумарству (1))
- **Наставна база „Гоч“ – Сектор стручних и техничких послова**
 - 70% мушкараца (ревирни инжењер (2), референт заштите на раду и ППЗ (1), радник на одржавању котларнице (1), котлар (1), чувар шума (2))
- **Наставна база „Гоч“ – Сектор за шуме и шумарство**
 - 100% мушкараца (управник СРП „Гоч-Гвоздац“ (1), чувар СРП „Гоч- Гвоздац“ (1), управник НБ „Гоч“ (1), пословођа, чувар шумског реона (2), ревирни инжењер и управник ловишта (1), секач – моториста (6), помоћник секача – мотористе (5), тракториста (6), помоћник трактористе (6))
- **Наставна база „Гоч“ – Сектор механизације, транспорта, одржавања и грађевинске оперативе**
 - 100% мушкараца (руководилац механизације и транспорта (1), возач (2), руковаљац механизације (1))
- **Наставна база „Гоч“ – Сектор за смештај и исхрану студената и туристичко-угоститељски центар „Пирамида“**
 - 63,64% мушкараца (магационер прехранбених производа и резервних делова (1), главни кувар (1), помоћник кувара (3), конобар (3))
- **Наставна база „Мајданпечка домена“**
 - 80% мушкараца (послововођа и чувар шумског реона (1), чувар шума (1), гајење, уређивање и заштита шума (1), секач моториста (4), тракториста (2), помоћник трактористе (1), технички помоћни радник – сајлаш (1), чувар објекта пилане (1))
- **Заштићено подручје „Арборетум Шумарског факултета“ са расадником**
 - 44,44% мушкараца (управник Арборетума и организатор расадничарске производње (1), чувар заштићеног природног добра (2), одржавање расадника и стакленика (1)).

Укупан број мушкараца шумарске струке је 13 (Табела 2).

Табела 2. Учешће мушкараца (према струци), у укупном броју запослених у ЦННО

Укупан број запослених	Укупан број мушкараца свих струка	Учешће мушкараца шумарске струке				Укупан број мушкараца осталых струка	Учешће мушкараца осталых струка				
		Укупан број мушкараца шумарске струке	Мр/MSc	Дипл.инж. шумарства	Шум.тех.		Мр/MSc	ВСС	CCC	КВ	НКВ
77	61	13		8	5	48	0	0	7	27	14

Диплому Шумарског факултета има осам мушкараца, док је пет шумарских техничара.

3.3.2.1. Арборетум и Центар за производњу украсних биљака

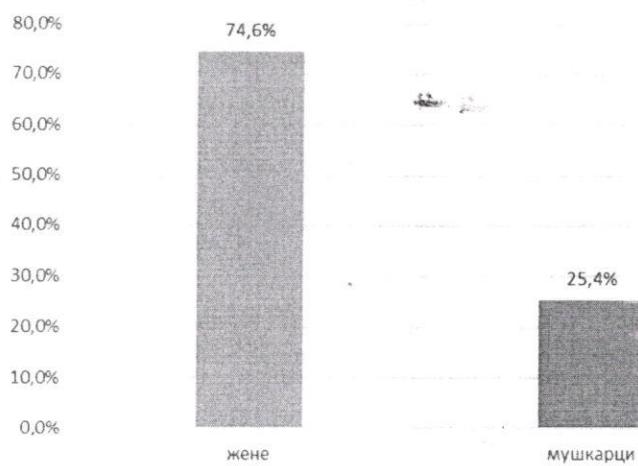
Арборетум Шумарског факултета и Центар за производњу украсних биљака (Расадник), имају 9 запослених, од чега је 5 (55,65%) жена и 4 (44,44%) мушкарца.

Жене које су запослене на позицији „стручни сарадник“ су дипломирани инжењери шумарства, а радница у расаднику има средњу стручну спрему. Мушкарци су запослени на позицијама руководиоца Арборетума и Расадника као дипломирани инжењер шумарства, а радници у Расаднику и чувар заштићеног подручја имају средњу стручну спрему.

3.2.3. Стручне службе

У оквиру стручних служби факултета ради 59 запослених од чега је 44 (74,6%) жена и 15 (25,4%) мушкараца (Графикон 2). У складу са дефиницијом наведеном у Закону о родној равноправности, може се констатовати да није присутна уравнотежена заступљеност полова у оквиру стручних служби.

Графикон 2. Однос броја запослених жена и мушкараца у стручним службама



Жене су заступљене у скоро свим стручним службама факултета (Деканат, Служба за правне и опште послове, Служба за рачуноводство и финансије, Служба за наставу и студентска питања, Библиотека, Служба за техничко-помоћне послове) изузев Центра за информационе технологије. Од седам стручних служби факултета жене су заступљене у шест, односно 85,7%.

На основу систематизације радних места у наставку текста приказана је структура запослених у стручним службама као и заступљеност жена.

Жене су у Стручним службама запослене на следећим позицијама:

- **Деканат**
 - пословни секретар (1);
- **Служба за правне и опште послове**
 - секретар факултета (1);
 - службеник за јавне набавке (1);
 - дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове (1);
 - архивар (1);
 - референт у писарници (1);
 - курир и фотокопирант (1);
 - радник у скриптарници (1);
- **Служба за рачуноводство и финансије**
 - шеф рачуноводства (1);
 - контиста (1);

- књиговођа анал. добављача (1);
- благајник (1);
- финансије и књиг. добављ. (1);
- књиговођа (1);
- самостални референт за ПДВ (1);
- референт за обрачун зарада (1);
- књиговођа аналитике купаца (1);
- књиговођа главне књиге (1);
- магационер (1);
- Служба за наставу и студентска питања
 - шеф студентске службе (1);
 - референт за студије на буџету (1);
 - референт за самовредновање (1);
 - референт за самофинансирајуће студенте (1);
 - референт за испите (1);
- Библиотека
 - управник библиотеке (1);
 - библиотекар (1);
 - библиотекар-информатор (1);
 - књижничар (1);
- Техничка служба
 - телефониста (1);
 - спремачице (15).

Диплому Шумарског факултета укупно има шест жена (Табела 3).

Табела 3. Учешће жена (према струци), у укупном броју запослених у стручним службама

Укупан број запослених	Укупан број жена свих струка	Учешће жена шумарске струке				Укупан број жена осталих струка	Учешће жена осталих струка				
		Укупан број жена шумарске струке	Мр / MSc	Дипл. инж. шумарства	Шум. тех.		Мр / MSc	ВСС	ССС	КВ	НКВ
59	44	6	1	5	0	38	1	5	19	7	6

Од овог броја, једна жена (са дипломом Шумарског факултета), запослена је у деканату на позицији пословног секретара, две у студентској служби на позицији шефа студентске службе и референта за испите и две у библиотеци на позицији управника библиотеке и библиотекара. Такође, једна жена је запослена у библиотеци са дипломом магистра шумарства као библиотекар-информатор.

На руководећим позицијама у стручним службама се налазе четири жене (Табела 4).

Табела 4. Учешће жена на руководећим местима по организационим јединицама стручних служби

Учешће жена у организацији	Деканат	Служба за правне и опште послове	Студентска служба	Библиотека	Рачуноводство	Центар за информационе технологије	Техничка служба
Укупан број запослених	1	7	5	4	11	3	28
Укупан број жена	1	7	5	4	11	0	16
Укупан број жена на руководећим позицијама	0	1	1	1	1	0	0
Укупан број жена шумарске струке	1	0	2	3	0	0	0

Жене се налазе на руководећим позицијама у оквиру студентске службе (шеф студентске службе), службе за правне и опште послове (шеф службе), рачуноводства (шеф рачуноводства), и у библиотеци (управник библиотеке).

Мушкарци су у стручним службама запослени на следећим позицијама:

- Центар за информационе технологије
 - техничка подршка кориснику (1);
 - техничко одржавање информационих система (1);
 - веб администратор, ВД шефа службе (1);
- Техничка служба
 - шеф техничке службе (1);
 - референт за ППО и безбедност и здравље (1);
 - одржавање инсталација и столар (1);
 - одржавање инсталација (2);
 - чувар (5);
 - возач (1);
 - помоћни радник (1).

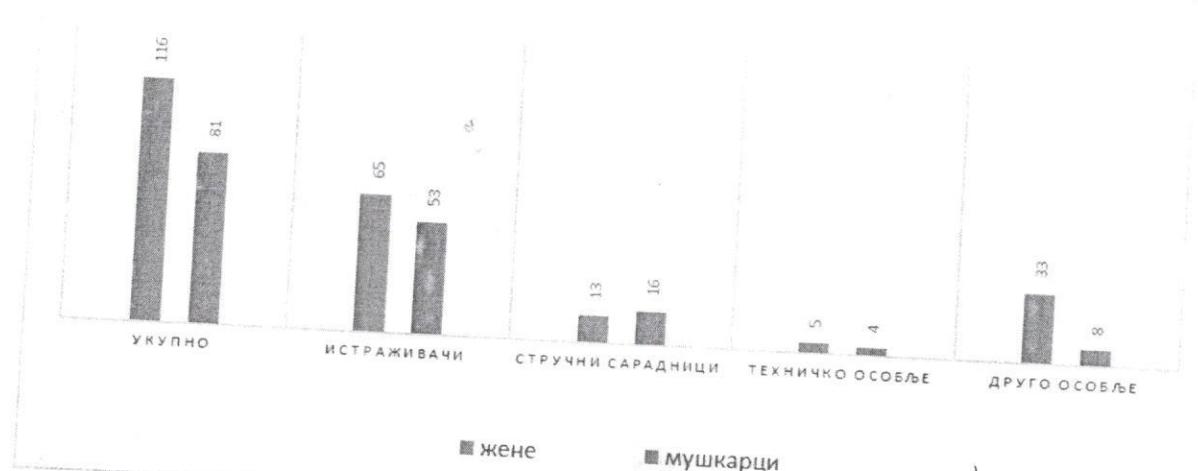
Шеф техничке службе и један мушкарац запослен као чувар су дипломирани инжењери шумарства.

3.3. ЗАПОСЛЕНИ У ИСТРАЖИВАЊУ И РАЗВОЈУ (КОЗ)

Шумарски факултет, укључујући сва 4 одсека, има 197 запослених на пословима истраживања и развоја (Графикон 3).

Од укупног броја запослених, 116 (58,88%) жене. Од тога, 55,08% жена раде као истраживачи особље, а 27,97% су ангажоване као стручни сарадници, 4,24% као техничко параметар, није присутна уравнотежена заступљеност полова (према Закону о радној равноправности).

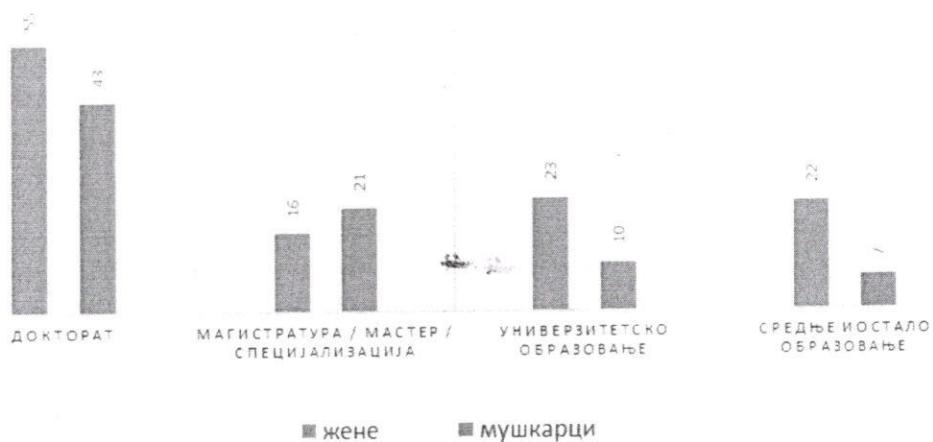
Графикон 3. Однос броја запослених жена и мушкараца са пуним радним временом и еквивалентом пуне запослености на пословима истраживања и развоја⁵



⁵ према документацији коју Шумарски факултет доставља Заводу за статистику Републике Србије, друго особље чине запослени у стручним службама.

Број жена са факултетским образовањем (Графикон 4) је 94 (81,03%), од којих је 47,41% доктора наука.

Графикон 4. Однос броја запослених жена и мушкараца на пословима истраживања и развоја према степену образовања



Уочава се да је присутна уравнотежена заступљеност полова (према Закону о радној равноправности) у погледу доктора наука (47,41%) и магистара/мастера/специјализаната (43,24%).

3.4. Студенти и образовање (КО4)

3.4.1. Уписани студенти

Од 2014. године, на Шумарски факултет је, на основне академске студије (ОАС), уписано 2019 студената (Табела 5). Од тога, 44% су жене, а 56% мушкарци. У складу са дефиницијом наведеном у Закону о родној равноправности, може се констатовати да је присутна уравнотежена заступљеност полова⁶ у погледу уписаних студената на ОАС.

Табела 5. Учешће уписаних студенкиња на Шумарском факултету

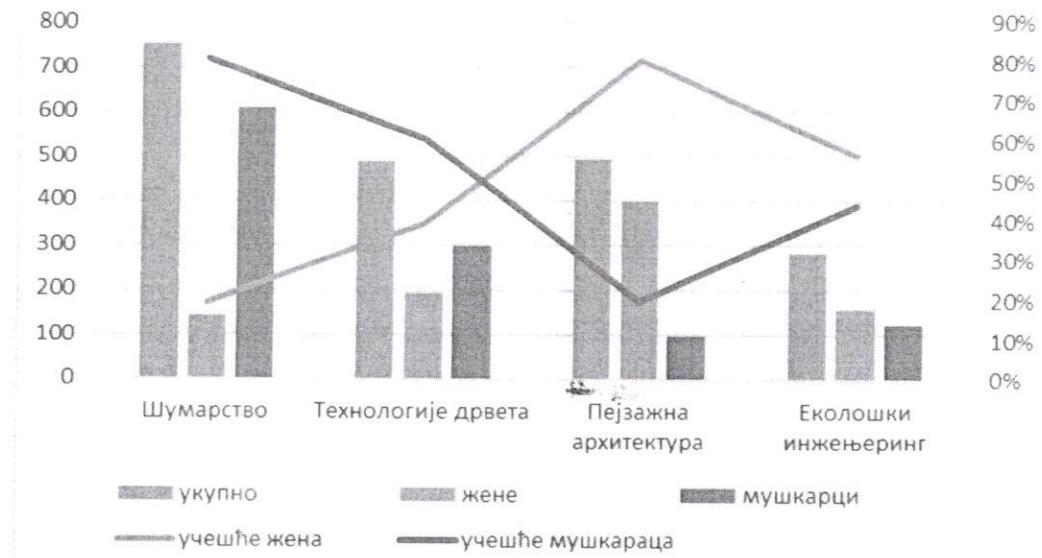
Школска година	ОАС			МАС			ДАС		
	Укупно	Учешће жена (%)	Учешће мушкираца (%)	Укупно	Учешће жена (%)	Учешће мушкираца (%)	Укупно	Учешће жена (%)	Учешће мушкираца (%)
2021/2022	209	44,98	55,02	131	45,80	54,20	10	50,00	50,00
2020/2021	224	43,30	56,70	120	53,33	46,67	15	46,67	53,33
2019/2020	193	50,26	49,74	114	52,63	47,37	13	23,08	76,92
2018/2019	203	48,77	51,23	105	48,57	51,43	14	35,71	64,29
2017/2018	265	46,04	53,96	123	60,98	39,02	16	25,00	75,00
2016/2017	294	41,16	58,84	113	42,48	57,52	9	66,67	33,33
2015/2016	304	41,78	58,22	119	51,26	48,74	17	41,18	58,82
2014/2015	327	41,90	58,10	120	50,83	49,17	17	29,41	70,59
Укупно:	2019	44,28	55,72	694	51,30	48,70	111	37,84	62,16

На мастер академске студије (МАС), уписано је 694 студената, од којих су 51,30% жене, а 48,70% мушкираца. На докторске академске студије (ДАС), уписано је 111 студената, од којих су 37,84% жене, а 62,16% мушкираца. У складу са дефиницијом наведеном у Закону о родној равноправности, може се констатовати да, на МАС и ДАС, није присутна уравнотежена заступљеност полова.

⁶ Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије

Ипак, присутне су значајне разлике у односу уписаних студенткиња и студената, по студијским програмима. Најмање учешће студенткиња у укупном броју уписаних студената на ОАС (Графикон 5) је на студијском програму Шумарство (19,26%), а највеће на студијском програму Пејзажна архитектура (81,06%).

Графикон 5. Учешће жена у укупном броју уписаних студената по студијским програмима (ОАС)



Слична је ситуација и на МАС (Графикон 6), односно, највеће учешће жена у укупном броју уписаних студената је на студијском програму Пејзажна архитектура (81,86%), а најмање на студијском програму Шумарство (25,82%).

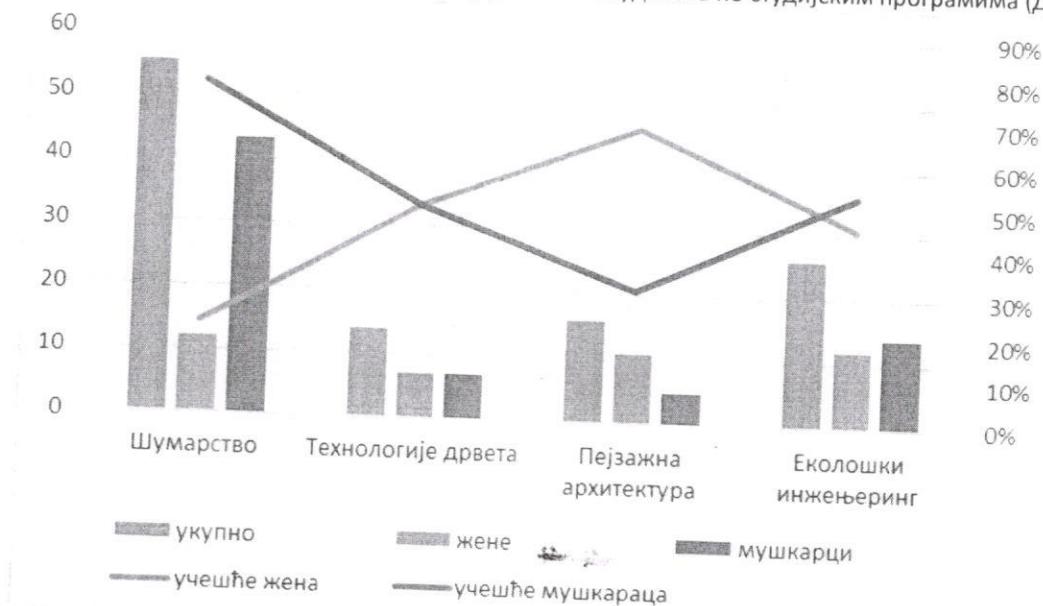
Графикон 6. Учешће жена у укупном броју уписаних студената по студијским програмима (МАС)



На МАС на студијским програмима Технологије дрвета и Еколошки инжењеринг у заштити земљишних и водних ресурса, уписан је приближан број жена и мушкираца.

На ДАС (Графикон 7), такође, највеће учешће жена у укупном броју уписаних студената је на студијском програму Пејзажна архитектура (68,75%), а најмање на студијском програму Шумарство (21,82%).

Графикон 7. Учешће жена у укупном броју уписаних студената по студијским програмима (ДАС)



У складу са дефиницијом наведеном у Закону о родној равноправности, може се констатовати да, на ОАС и МАС у оквиру свих студијских програма, није присутна уравнотежена заступљеност полова. На ДАС, уравнотежена заступљеност полова је присутна у оквиру два студијска програма (Технологије дрвета и Еколошки инжењеринг у заштити земљишних и водних ресурса).

3.4.2. Дипломирани студенти

Број дипломираних студената на Шумарском факултету и удео жена, приказан је у табели 2. Од 2014. године, на Шумарском факултету је, на ОАС, дипломирало 1013 студената (Табела 6). Од тога, 51,14% су жене, а 48,86% мушкираци.

Табела 6. Учешће дипломираних студенткиња на Шумарском факултету

Школска година	ОАС			МАС			ДАС		
	Укупно	Учешће жена (%)	Учешће мушкираца (%)	Укупно	Учешће жена (%)	Учешће мушкираца (%)	Укупно	Учешће жена (%)	Учешће мушкираца (%)
2020/2021	120	49,17	50,83	60	55,00	45,00	10	30,00	70,00
2019/2020	138	48,55	51,45	56	60,71	39,29	3	0,00	100,00
2018/2019	145	48,97	51,03	75	64,00	36,00	6	16,67	83,33
2017/2018	112	47,32	52,68	52	50,00	50,00	11	27,27	72,73
2016/2017	169	60,95	39,05	76	48,68	51,32	5	80,00	20,00
2015/2016	179	46,37	53,63	81	54,32	45,68	14	57,14	42,86
2014/2015	150	54,67	45,33	79	55,70	44,30	14	57,14	42,86
Укупно:	1013	51,14	48,86	419	55,61	44,39	63	42,86	57,14

На МАС, дипломирало је 419 студената, од којих су 55,61% жене, а 44,39% мушкираци. ДАС, завршила су 63 студента, од којих су 42,86% жене, а 57,14% мушкираци.

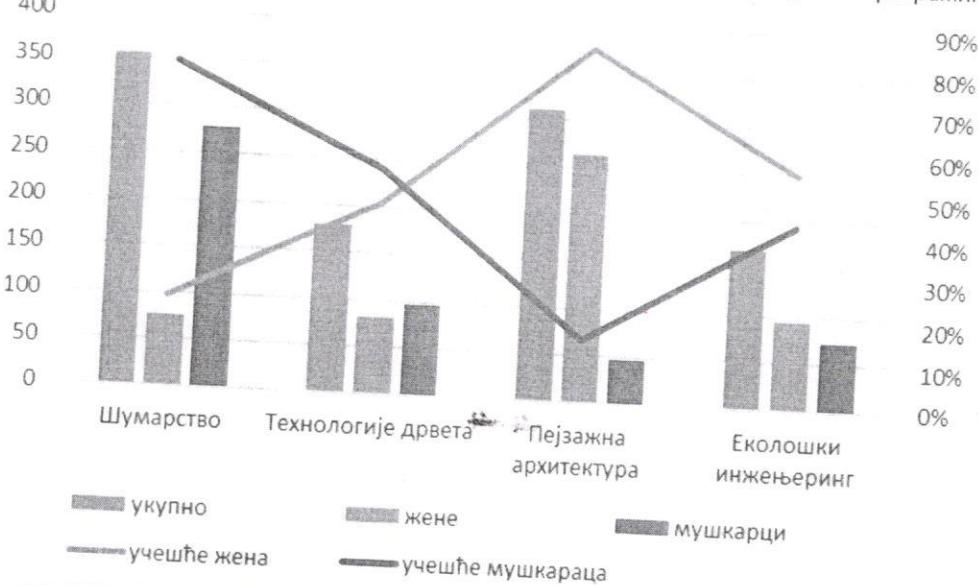
У складу са дефиницијом наведеном у Закону о родној равноправности, може се констатовати да на сва три нивоа студија присутна уравнотежена заступљеност полова⁷ у погледу дипломираних студената.

Ипак, присутне су значајне разлике у односу дипломираних студенткиња и студената, по студијским програмима.

⁷ Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од половова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола ниже од 40% у односу на други пол, а осим ако из посебног закона не произлази другачије

Најмање учешће студенткиња у укупном броју дипломираних студената на ОАС (Графикон 8) је на студијском програму шумарство (21,75%), а највеће на студијском програму пејзажна архитектура (84,89%).

Графикон 8. Учешће жена у укупном броју дипломираних студената по студијским програмима (ОАС)

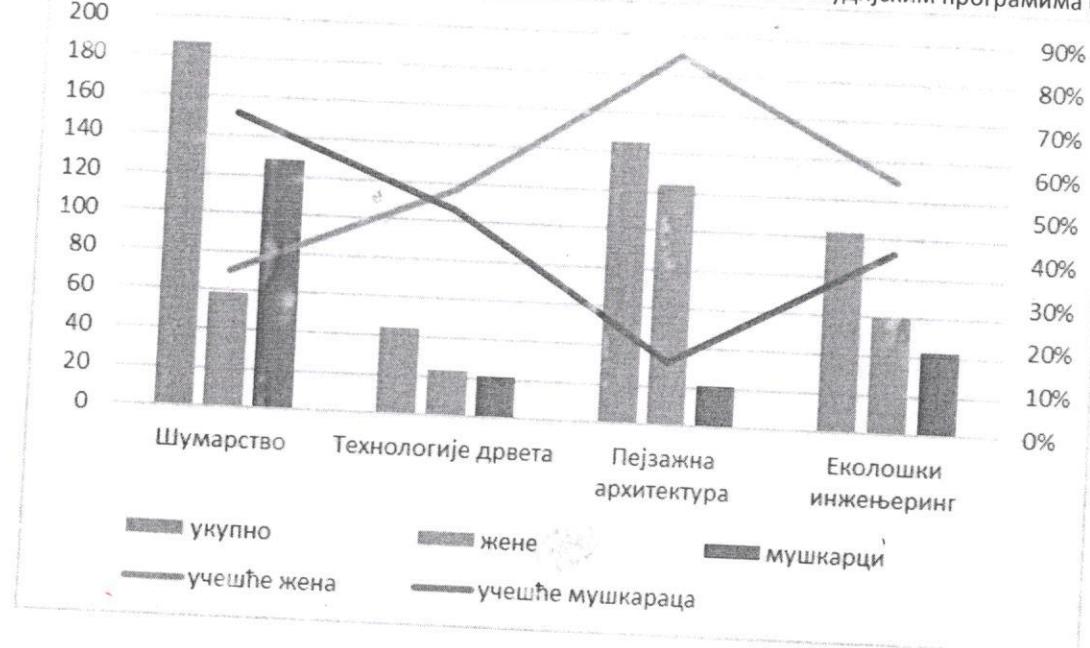


У складу са дефиницијом наведеном у Закону о родној равноправности, може се констатовати да је, на нивоу ОАС, уравнотежена заступљеност полова присутна само у оквиру студијског програма Технологије дрвета и Еколошки инжењеринг у заштити земљишних и водних ресурса.

Слична је ситуација и на МАС (Графикон 9), односно, највеће учешће жена у укупном броју дипломираних студената је на студијском програму Пејзажна архитектура (85,52%), а најмање на студијском програму Шумарство (31,55%).

На МАС на свим студијским програмима није присутна уравнотежена заступљеност полова (у складу са Законом о родној равноправности).

Графикон 9. Учешће жена у укупном броју дипломираних студената по студијским програмима (МАС)



На ДАС (Графикон 10), такође, највеће учешће жена у укупном броју дипломираних студената је на студијском програму Пејзажна архитектура (90,91%), а најмање на студијском програму Шумарство (23,08%).

Графикон 10. Учешће жена у укупном броју уписаних студената по студијским програмима (ДАС)



У складу са дефиницијом наведеном у Закону о родној равноправности, може се констатовати да, на ДАС, уравнотежена заступљеност полова је присутна само у оквиру студијског програма Технологије дрвета.

3.4.3. Студентски парламент

Број чланова Студентског парламента и удео студенткиња, приказан је у Табела 7. Од 2014. године, 144 студената су били чланови Студентског парламента. Од тога, 40,28% су жене, а 59,72%

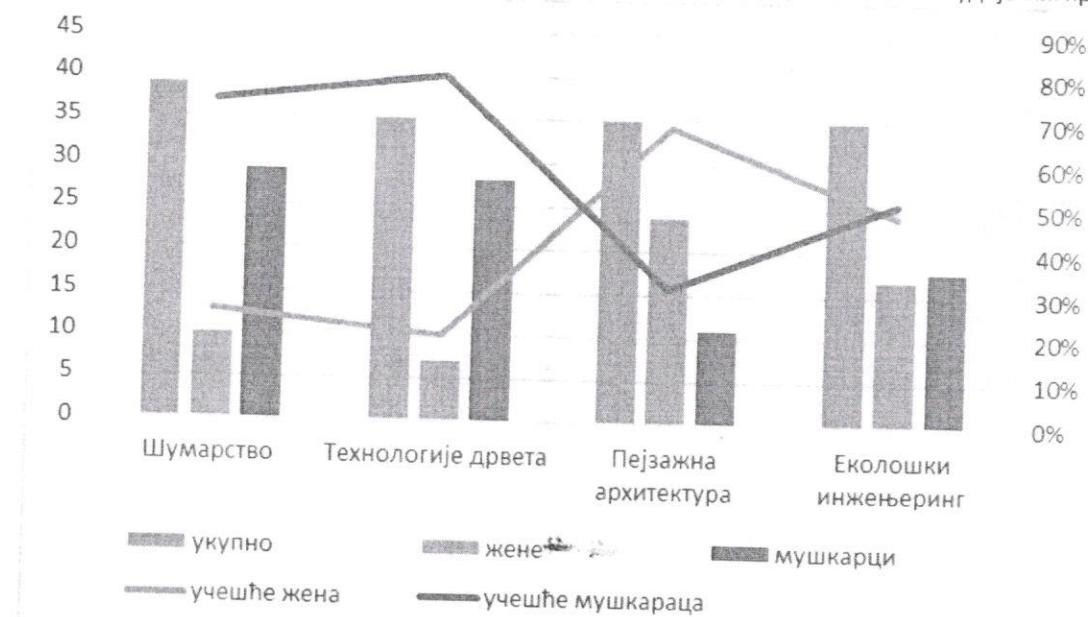
Табела 7. Учешће студенткиња у Студентском парламенту на Шумарском факултету

Школска година	Укупно	Учешће жена (%)	Учешће мушкираца (%)
2020/2021	21	42,86	57,14
2019/2020	21	38,10	61,90
2018/2019	21	42,86	57,14
2017/2018	21	47,62	52,38
2016/2017	20	45,00	55,00
2015/2016	20	35,00	65,00
2014/2015	20	30,00	70,00
Укупно:	144	40,28	59,72

У складу са дефиницијом наведеном у Закону о родној равноправности, може се констатовати да, у посматраном периоду, у оквиру Студентског парламента постоји уравнотежена заступљеност полова.

Међутим, уочавају се значајне разлике у односу студенткиња и студената, чланова Студентског парламента, по студијским програмима. Најмање учешће студенткиња у укупном броју чланова Студентског парламента (Графикон 11) је на студијском програму Технологије дрвета (20,00%), а највеће на студијском програму Пејзажна архитектура (68,57%).

Графикон 11. Учешће студенткиња у укупном броју чланова Студентског парламента по студијским програмима



Према дефиницији датој у Закону о родној равноправности, може се констатовати да, у посматраном периоду, у оквиру Студентског парламента уравнотежена заступљеност полова постоји у оквиру студијског програма Еколошки инжењеринг у заштити земљишних и водних ресурса.

4. ЦИЉЕВИ И МЕРЕ

Кључна област 1 Управљање и одлучивање

Циљ	Мере	Циљна група	Временски оквир	Носиоци активности	Показатељ успеха
Именовање лица/комисије одговорног за праћење спровођења Плана родне равноправности	Сви запослени	Од 2022. год, континуирано	Управа Шумарског факултета, Комисија за родну равноправност, Повереник за родну равноправност	Одлука Декана о именовању комисије одговорне за праћење спровођења Плана родне равноправности	
Изградња организационе културе родне једнакости и родне равноправности	Израда годишњих извештаја утемељених на анализи података	Сви запослени	Од 2023. год, континуирано	Управа Шумарског факултета, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Редовни годишњи извештаји
Промовисање родне перспективе међу свим академским особљем у органима одлучивања и процесима доношења одлука	Програм менторства (према Плану Универзитета у Београду за постицање родне равноправности)	Сви запослени	2023–2025	Управа Шумарског факултета	Организовање једне обuke у периоду од 3 године
Изградња предпознативности Универзитета у Београду – Шумарског факултета у промоцији родне равноправности	Повезивање са организацијама које се баве темама родне равноправности у циљу промоције ове проблематике у области шумарских наука и пракси			Управа Шумарског факултета, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Број учесника у склоповима који се изменju осталог баве темом родне равноправности
Изградња предпознативности Универзитета у Националне и међународне пројекте који се баве темама родне равноправности у области шумарских наука и пракси	Сви запослени	Од 2023. год, континуирано	Запослени у истраживању и развоју	Управа Шумарског факултета, Наставно особље, Запослени у	Број пријава пројектата који изменju осталог третирају тему родне равноправности у области шумарских наука и пракси
Промовисање каријера и једнаких могућности у области шумарских наука и пракси					Промовисање успеха установе у постизању родне равноправности путем медија, друштвених мрежа и др. активности

Циљ	Мере	Циљна група	Временски оквир	Носиоци активности	Показатељ успеха
Изградња институционалних капацитета за утврђивање одговарајућих података, успостављање систематских процедура и информационих система за побољшање прикупљања података	Успостављање рутинске процедуре за редовно и систематско прикупљање података о родном саставу колектива Успостављање рутинске процедуре за редовно и систематско прикупљање података о родном саставу, уписанчих и дипломираних студената, на свим нивоима студија	Сви запослени Студенти	од 2022. год, континуирано од 2022. год, континуирано	Управа Шумарског факултета, Служба за опште и правне послове Управа Шумарског факултета, Служба за наставу и студентска питања	(Дани отворених врата, Дани каријера, округли стололи и сл.) Подаци који садрже родну компоненту су редовно доступни Подаци који садрже родну компоненту су редовно доступни

Кључна област 2 Запослени и развој каријере

Циљ	Мере	Циљна група	Временски оквир	Носиоци активности	Показатељ успеха
Промоција процеса који подржавају родну једнакост у развоју каријере	Отклањање негативних последица током коришћења породиљског одсуства или одсуства ради неге детета.	Сви запослени	од 2023. год, континуирано	Управа Шумарског факултета Служба за опште и правне послове	Извештаји о реализацијам обавезама према запосленима током коришћења породиљског одсуства или одсуства ради неге детета
Усклађивање пословних и приватних обавеза	Флексибилан приступ редном времену (распреду часова, консултације, испити и сл.) у контексту њиховог услађивања са породичним обавезама.	Наставно осoblje	од 2023. год, континуирано	Служба за наставу и студентска питања Комисија за распоред Руководиоци организационих јединица	Уважене молбе запослених за корекцију радног времена и термина одржавања наставних и испитних активности

Кључна област 3 Истраживања и наука

Циљ	Мере	Циљна група	Временски оквир	Носиоци активности	Показатељ успеха
Унапређење родне равноправности у области истраживања	Обезбедити једнаке могућности за реализацију свих истраживачких фаза без обзира на пол и тематику	Запослени у истраживању и развоју	од 2023. год, континуирано	Продекан за науку и међународну сарадњу	Степен уравнотежености пројектних тимова у односу на род

Циљ	Мере	Циљна група	Временски оквир	Носиоци активности	Показатељ успеха
	истраживања			Руководиоци пројектата	
Подизање свести о предностима родно уравнотежених истраживачких тимова	Помоћници родне равноправности истраживању	Запослени у истраживању и развоју	од 2023. год, континуирано	Продекан за науку и међународну сарадњу Руководиоци пројектата	Број едукативних програма које похађају запослени на тему родне равноправности
Повећање видљивости истраживања са успешном интерисаном родном димензијом (јавна промоција резултата)		Запослени у истраживању и развоју	од 2023. год, континуирано	Продекан за науку и међународну сарадњу Руководиоци пројектата	Број јавних промоција
Кључна област 4 Студенти и образовање					
Циљ	Мере	Циљна група	Временски оквир	Носиоци активности	Показатељ успеха
	Подршка студентима да препознају и пријаве сваки вид родно засноване дискриминације.	Студенти	од 2023. год, континуирано	Управа Шумарског факултета Наставно особље Студентски парламент Служба за наставу и студентска питања	Непостојање пријава за родно засновану дискриминацију
Помоћници родне равноправности међу студентима	Повећано укључивање у систем образовања осетљивих друштвених група и лица која су због свог пола, рода, брачног стања и других друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања.	Студенти	од 2023. год, континуирано	Управа Шумарског факултета Наставно особље Служба за наставу и студентска питања	Извештаји службе за наставу и студентска питања о реализацији програма афирмativних мера уписа

5. МОНИТОРИНГ И ИЗВЕШТАВАЊЕ

План за постизање родне равноправности биће предмет редовног праћења (на годишњем нивоу) и евалуације. Мониторинг се врши путем дефинисаних индикатора, односно прикупљањем и анализом података и извештавањем.

Једном годишње (почевши од 2023. године), биће објављен извештај о оствареним резултатима. Ова активност је трајна и представља начин за унапређење остварења Плана.

РЕФЕРЕНЦЕ

- ^a Закон о родној равноправности, Службени гласник РС, број 52/2021
- ^b Закон о родној равноправности, Службени гласник РС, број 52/2021
- ^c Закон о родној равноправности, Службени гласник РС, број 52/2021
- ^d Закон о родној равноправности, Службени гласник РС, број 52/2021
- ^e <http://www.e-jednakost.org.rs/kurs/kurs/recnik/recnik.html> (приступљено 11.07.2022)
- ^f Закон о родној равноправности, Службени гласник РС, број 52/2021
- ^g Закон о забрани дискриминације, Службени гласник РС, број 22/2009 и 52/2021
- ^h Закон о родној равноправности, Службени гласник РС, број 52/2021
- ⁱ <http://www.e-jednakost.org.rs/kurs/kurs/recnik/recnik.html> (приступљено 11.07.2022)
- ^j http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/ravnopravnost/UB_report_SRB.pdf
- ^k Gender equality in academia and research, European Institute for Gender Equality, Publications Office of the European Union, 2016
- ^l <https://www.interreg-danube.eu/approved-projects/fem4forest/outputs>
- ^m Миленијумска декларација УН A/Res/55/2; доступно на https://www.rodnaravnopravnost.rs/attachments/013_Milenijumska%20deklaracija%20UN.pdf
- ⁿ Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (Resolution UN A/RES/70/1), United Nations General Assembly, New York; Више информација о Агенди 2030 је доступно на адреси: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- ^o The International Conference on Population and Development (ICPD) Programme of Action, Cairo 1994; доступно на https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/programme_of_action_Web%20ENGLISH.pdf. приступ 24. 12 2019.
- ^p Доступно на: http://www.e-jednakost.org.rs/kurs/kurs/download/pekinska_deklaracija.pdf
- ^q Доступно на: <https://www.womenngo.org.rs/vesti/vesti-archiva-2006-2011/24-vesti-archiva-tekstovi/133-peking-15-i-paralelne-aktivnosti-ngo-foruma> приступ 24. 12 2019
- ^r Доступно на: <https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/en/node/533> приступ 24. 12 2019
- ^s Convention against Discrimination in Education, adopted by the General Conference of UNESCO at its eleventh session (Paris, 14. 12.1960.)
- ^t World Declaration on Higher Education for the Twenty-first Century, Vision and Action. UNESCO, Paris, 1998. стр. 9–12. Доступно на: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_eng.htm или <http://www.unesco.org> приступ 27. 11. 2022.
- ^u Communication from the Commission "Women and science" Mobilising women to enrich European research, COM(1999) 76 final, Brussels, 17.02.1999.
- ^v Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation
- ^w Commission Recommendation 92/131/EEC of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work [Official Journal L 49 of 24.02.1992]
- ^x Службени гласник РС, број 103/21
- ^y Службени гласник РС, број 103/21
- ^z Службени гласник РС, број 12/22
- ^{aa} Службени гласник РС, број 47/21
- ^{bb} Службени гласник РС, број 10/2021
- ^{cc} Службени гласник РС, број 52/2021
- ^{dd} Службени гласник РС, број 22/2009 и 52/2021
- ^{ee} Службени гласник РС, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење
- ^{ff} Службени гласник РС, број 88/2017, 73/2018, 27/2018 – др. закон, 67/2019, 6/2020 – др. закони, 11/2021 – сутентично тумачење, 67/2021 и 67/2021 – др. закон
- ^{gg} Службени гласник РС, број 49/19
- ^{hh} Службени гласник РС, број 105/2021

ⁱⁱ Службени гласник РС, број 33/2006 и 13/2016

^{jj} Службени гласник РС, број 87/2018

^{kk} Службени гласник РС, број 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 - ispr., 108/2013, 142/2014, 68/2015 - dr. zakon, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021, 138/2022 и 118/2021 - др. закон

^{ll} Службени гласник РС, број 36/2010

^{mm} http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/ravnopravnost/Plan_UB_za_postizanje_rodne_ravnopravnosti_2019.pdf

ⁿⁿ https://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/univ-propisi/Pravilnik_sprecanje_zastita_seksualno_uznemiravanje.pdf

Захвалница:

Подршку изради Плана пружио је Interreg Danube пројекат под називом: „Шуме у рукама жена“ (енгл. *Forest in Women's Hands*), акроним: Fem4Forests (број пројекта: DTP3-500-1.2), кроз пројектне активности (израда националног извештаја и Националног акционог плана, анализа политичких оквира, програм менторства). Пројекат се спроводи у периоду од 01. јула 2020 до 31. децембра 2022. године, а национални партнери су Универзитет у Београду – Шумарски факултет.

ПРЕДСЕДНИК

НАСТАВНО-НАУЧНОГ ВЕЋА

Проф. др Бранко Стјић



B. Stojic