

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021) и члана 50. став 1. Статута Машинског факултета у Нишу (број: 612-234-2/2018 од 24.4.2018. године, са изменама и допунама број 612-118-2/2019 од 01. фебруара 2019. године и број 612-132-2/2022 од 10. фебруара 2022. године), декан Машинског факултета у Нишу доноси

ПЛАН МЕРА

ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2025. ГОДИНУ

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (даље: План) представља финални документ који успоставља систем родне равноправности на Машинском факултету у Нишу, са крајњим циљем да се, у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима, успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

II ПРАВНИ ОКВИР, ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021 – даље: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици. Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Законом су утврђене врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

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.

Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера јесу одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

Посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности на Машинском факултету у Нишу је остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ достиже се спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу 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, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

Приликом одређивања посебних мера морају да се уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, при чему посебним мерама мора да се обезбеди:

- 1) право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако наведеним законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спровode у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне 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 друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

III ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ, ОДНОСНО КОД ПОСЛОДАВЦА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: **144**

Број запослених и радно ангажованих лица разврстан према полној структури: Ж 48 М 96

Просечна година старости свих запослених и радно ангажованих лица: 47

Просечна година старости запослених и радно ангажованих лица, разврстана према полној структури: Ж 46 М 48

Укупан број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима): 19

Број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима) разврстан према полној структури: Ж 7 М 12

Укупан број извршилачких радних места: 3

Број извршилачких радних места разврстан према полној структури: Ж 3 М 0

Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку): 35

Број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку), разврстан према полној структури: Ж 15 М 20

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години 2

Број лица примљених у радни однос у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 0 М 2

Укупан број лица отпуштених у претходној години 1

Број лица отпуштених у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 1 М 0

Укупан број лица пензионисаних у претходној години 4

Број лица пензионисаних у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 3 М 1

Укупан број лица која су у претходној години користила породичко одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета: 4

Број лица која су у претходној години користила породичко одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета, разврстан према полној структури: Ж 4 М 0

Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол) 0

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол), разврстан према полној структури: Ж 0 М 0

На основу наведене анализе стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених и радно ангажованих на Машинском факултету у Нишу долази се до оцене да је стање добро. Међутим, постоји осетно неуравнотежена заступљености жена у управним и надзорним телима, јер у 2024. години на руководећим местима има укупно 37% жена и 63% мушкараца, што ће се предвиђеним посебним мерама за остваривање и унапређење родне равноправности настојати отклонити. Такође, адекватним мерама је потребно уједначити број жена и мушкараца запослених на извршилачким радним местима.

IV ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу 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, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређују се и спроводе на Машинском факултету у Нишу.

Посебне мере, чијим се одређивањем уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, јесу:

1. план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених, посебно на позицијама извршилачких радних места. Ова мера се спроводи и поштује у поступку избора кандидата/киња поштовањем принципа позитивне дискриминације;
2. уравнотежење заступљености полова у управним и надзорним телима и на руководећим радним местима/положајима применом принципа позитивне дискриминације. У изборним поступцима потребно је извести предлагаче о постојећој родној структури на овим позицијама и подносити предлоге изборним телима како би се та структура уједначила, где год је то могуће. Ова мера се спроводи и поштује у поступку избора/реизбора кандидата/киње поштовањем принципа позитивне дискриминације;
3. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију, а не на лична својства; услови конкурса треба да буде детаљно дефинисани како не би било дилема око

тумачења услова, од кандидаткиња/кандидата не могу да се траже подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);

4. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање с једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);

5. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова/програма рада, односно планова/програма пословања, односно развоја;

6. успостављање баланса између пословних и породичних обавеза (*Work life balance*) кроз прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере попут клизног радног времена, рада од куће, краћа одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, мере за дојиље и сл.;

7. подршка родитељима малолетне деце у решавању актуелних тема са којима се суочавају кроз формирање родитељских група, организовањем стручних радионица, предавања и сл.;

7. обезбеђивање услова за збрињавање деце запослених и/или организовање простора за боравак и смештај деце запослених током радног времена или прековременог рада, а нарочито деце из вишеструко дискриминисаних група;

8. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);

9. давање стипендија за дефицитарна занимања и стручно усавршавање запослених и радно ангажованих лица у циљу равномерне заступљености полова;

10. планирање и реализација редовних едукација запослених на теме из области родне равноправности ради подизања свести запослених и радно ангажованих лица (радионице о родној равноправности минимум једном годишње);

11. спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања (редовним једногодишњим обавештавањем свих запослених и студената о забрани узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту);

12. спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола односно рода (организација и извођење радионица, једном годишње, о подизању свести о принципима родне равноправности);

13. подизање свести о неопходности спречавања и сузбијања свих видова насиља на радном месту (радионица о подизању свести о насиљу на основу рода, једном годишње);

14. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика. Ова мера се спроводи једном годишње при припреми и усвајању потребних докумената;

15. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

16. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

17 формирање радне групе за спровођење посебних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности на Факултету.

V ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ, НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И КОНТРОЛЕ И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Посебне мере спроводе се почев од дана доношења плана мера који је посебан део плана/програма рада, односно пословања и јавног оглашавања плана/програма, односно обавештавања запослених и радно ангажованих лица о његовом доношењу и примени.

За спровођење ових мера одговорно је следеће лице: проф. др Мића Вукић, продекан за наставу. Контролу, тј. надзор, над спровођењем поменутих мера врши одговорно лице – делан Факултета. Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај циљ није достигнут у години доношења овог плана уз годишњи план и програм рада, односно пословања, спровођење посебних мера може да се продужи и у наредним годинама доношењем будућих измена годишњих планова и програма све до достизања посебног циља.

VI НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

Подаци о реализацији плана или програма, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана или програма који, у складу са законом, усвајају органи јавне власти и органи послодавца.

Органи јавне власти и послодавци чији годишњи извештаји о реализацији плана или програма нису јавно доступни дужни су да о усвајању извештаја о реализацији годишњег плана или програма обавесте Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, као и да уз обавештење доставе извод из годишњег извештаја о реализацији плана или програма – део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од тридесет дана од дана његовог усвајања, а ради информисања и праћења реализације планираних активности у тој области, и то на следећу електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Органи јавне власти и послодавци чији су извештаји јавно доступни дужни су да Министарству доставе обавештење о гласилу, односно интернет страници на којој је извештај објављен у року од тридесет дана од дана усвајања.

У Нишу, 25.12.2024. године

Деловодни број: 612-436/2024


ДЕКАН
Проф. др Горан Јаневски