

На основу чланова 19. и 21. став 1. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности („Сл. гласник РС” бр. 67/2022) и одредаба 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 УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УВОД

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима Машински факултет у Нишу.

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

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 културолошких формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства) на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, ставља или је стављена у неповољнији положај или би могла да буде стављена 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 да стави 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 сматрају се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства или старатељства, затим 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 утицај поједних личних својстава може да се разграничи (вишеструка дискриминација) или не може да се разграничи (интерсексијска дискриминација) представља тежак облик дискриминације.

Законом о родној равноправности уређују 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. Наведеним законом уређују се и 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.

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);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу Пекиншке декларације и Платформе за акцију;
- 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/EЗ 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/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993).

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије,
- Закон о родној равноправности,
- Закон о забрани дискриминације,
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,
- Закон о спречавању насиља у породици,
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021–2030,
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године.

1. Подаци о органу власти

Назив: Машински факултет у Нишу
Седиште и адреса: Александра Медведева 14, Ниш
Број телефона: 018/500-635
Електронска адреса: info@masfak.ni.ac.rs
Веб-сајт: www.masfak.ni.ac.rs
Матични број: 07174713
ПИБ: 100662813

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Имајући у виду области и радне процесе, до повреде принципа родне равноправности на Машинском факултету у Нишу могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности приликом: запошљавања, напредовања запослених, стручног усавршавања, коришћења одмора, боловања, одсуства по другом основу.

На дан доношења Плана управљања ризицима за 2025. годину утврђено је следеће:

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, али да постоји ризик од осетно неуравнотежене 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 превентивним мерама за умањење наведених ризика настојати отклонити.

На Машинском факултету у Нишу основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика, односно рода. У том смислу не постоји било који облик системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода. Запосленим и радно ангажованим лицима на Машинском факултету у Нишу загарантована је једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике, односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места на Машинском факултету у Нишу нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу. На Машинском факултету у Нишу, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода. Једнака права и могућности нарочито се односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, затим на образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности на Машинском факултету у Нишу у 2025. години сведена на ниво препознатљивости о којој се редовним мерама превазилазе ризици.

Р.бр	Догађај	Узрок	Утицај	Категорија и подкатегорија ризика	Утицај, вероватноћа и ниво ризика	Трајање ризика од - до	Одговорно лице	Мере третирања ризика и одговорно лице/лица
1	Постоји ризик да дође до неуравнотежене заступљености жена у управним и надзорним телима МФ	Начин избора кадрова за обављање надзорних и управних функција заснован је на референцама	Ово ће утицати тако што може доћи до неуравнотежене заступљености жена у надзорним и управним телима	- оперативни - стратешки	Последица: 1 Вероватноћа 2 Ризик: Низак	01.01.-30.06. 2025. год	Менаџмент МФ Шеф/ица катедре или стручне службе	1.1 предочавање ситуације изборним органима (катедре, стручне службе) 1.2. примена принципа позитивне дискриминације
2	Постоји ризик да дође до неповољне просечне старости запослених	Као резултат тога може доћи до осетног недостатка млађих кадрова	Недостатак дугорочног плана унапређења кадрова и укупне одрживост и функционисања радних јединица факултета	- Стратешки - Оперативни - организациони	Последица: 1 Вероватноћа 2 Ризик: Низак	01.01.-31.12. 2025. год	Катедре Менаџмент МФ	2.1 ограничавање продужења радног стажа лицу које је стекло услове за пензионисање на 2 радне године 2.2 редовно запошљавање сарадника у настави
3	Постоји ризик да се смањи број студената који припадају националним мањинама	Као резултат тога може доћи до непостојања посебне прилагођене промотивне активности за упис студената	Ово ће утицати тако што ће факултет имати мањи број студената нпр. Ромске националности	- Регулаторни - стратешки	Последица: 1 Вероватноћа 2 Ризик: Низак	1.1.-1.10. 2025	Повереник/ца за РР	3.1 повећана комуникација са припадницима ромске националности (РН) - чешће посете школама са припадницима РН 3.2 већа сарадња са НВО које се баве ромском популацијом 3.3. активности које афирмишу припаднике РН (текстови на сајту МФ на ромском језику и сл.)
4	Постоји ризик да лица са инвалидитетом не могу да учествују у наставним и другим активностима факултета	Не постојање инфраструктуре прилагођене лицима са инвалидитетом	Ово ће утицати тако што лица са инвалидитетима нису у могућности да учествују у настави и другим активностима	- Оперативни - Репутациони - регулаторни	Последица: 3 Вероватноћа 4 Ризик: Умерен	1.1-31.12. 2025	Продекан за наставу и продекан за организацију	4.1 оспособљавање приступа простору МФ особама са инвалидитетом 4.2 унапређење наставног материјала за слабовиде особе 4.3 унапређење наставних садржаја за особе са недостатком пажње и слушним проблемима
5	Постоји ризик од појаве узнемиравања и насиља заснованог на полу, роду, националној, верској припадности и сл.	5.1.Непознавање и предрасуде о полним и родним улогама; верској, националној припадности. 5.2 Непознавање законских регулатива и последица	Ово може утицати на друштвени утицај и репутацију факултета као и психолошки притисак на индивидуу која је претрпела узнемиравање/насиље	- Репутациони - Регулаторни - Безбедносни	Последица: 2 Вероватноћа 2 Ризик: Средњи	1.1.-31.12. 2025. год	Повереник/ца за РР	5.1 повећање информисаности о предрасудама и ризицима које оне носе кроз организацију радионице и стручних предавања 5.2 годишње слање информације о забрани узнемиравања по основу пола свим студентима и запосленим на МФ 5.3 редовност у праћењу и процесуирању пријављених случајева

Р.бр	Догађај	Узрок	Утицај	Категорија и подкатегорија ризика	Утицај, вероватноћа и ниво ризика	Трајање ризика од - до	Одговорно лице	Мере третирања ризика и одговорно лице/лица
6	Постоји ризик да дође до повреде принципа РР у неједнаким укупним примањима запослених	Због већег број жена запослених на позицијама мање плаћених радних места	Ово ће утицати на лошу репутацију МФ и продубљивању предрасуда да су техничке науке резервисане за мушки пол	- Репутациони - Регулаторни - Финансијски	Последица: 1 Вероватноћа 2 Ризик: средњи	1.1-31.12. 2025. год	Менаџмент МФ Шеф/ца рачуноводства	6.1 примена политике РР при запошљавању- примена принципа позитивне дискриминације
7	Постоји ризик да дође до неусклађености између радних и приватних обавеза (work life balance)	Рад по распореду наставних група (преподневни и послеподневни часови)	Ово може утицати на: - Незадовољство запослених - Немогућност испуњења радних задатака у пуном капацитету	Регулаторни	Последица: 1 Вероватноћа 3 Ризик: средњи	1.1-31.12. 2025. год	Менаџмент МФ, Катедре, Синдикат	7.1 Подршка запосленима кроз могућност рада од куће 7.2 Стварање родитељских група за међусобну подршку
8	Постоји ризик да дође до неиспуњавања циљева РР због мањка финансијске помоћи за подршку активности везаних за РР	Непостојање праксе издвајања финансијских средстава за РР, која захтева финансијску подршку	Ово може утицати на непостизање стандарда и спровођење мера који се односе на обезбеђење принципа РР	- Репутациони - Регулаторни - Безбедносни	Последица: 1 Вероватноћа 3 Ризик: висок	1.1-31.12. 2025. год	Менаџмент МФ, Продекан/ца за организацију	8.1 Формирање финансијског фонда за РР и усаглашавање са годишњим планом утrophка средстава и буџетом МФ

4. Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање на Машинском факултету у Нишу:

Списак ризика и конкретних мера третирања тих ризика (1.1-8.1), њихових циљева, одговорних лица и временских оквира њиховог извођења дати су у претходној табели чиме би се обезбедили услови за:

1) једнаке могућности уз поштовање и остваривање људских права заснованих на полу у свим областима друштвеног живота и могућност равноправног коришћења резултата који произлазе из развоја друштва;

2) недозвољавање насиља и било које понашање засновано на полу којим се угрожава телесни интегритет, душевно здравље или спокојство, или наноси материјална штета лицу, као и озбиљна претња таквим понашањем, које спречава или ограничава неко лице да ужива права и слободе на принципу равноправности полова;

3) забрану сваке врсте узнемиравања у виду нежељеног вербалног, невербалног или физичког акта, које се чине са намером или који има за последицу повреду достојанства и изазивање страха или стварање непријатељског, понижавајућег, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу;

4) забрану сексуалног узнемиравања, као нежељеног вербалног, невербалног или физичког акта сексуалне природе, учињеног са намером или последицом повреде личног достојанства, стварања застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или увредљивог окружења, заснован на полу;

5) забрану сексуалног уцењивања, као сваког понашања одговорног лица које, у намери тражења услуга сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања тражених услуга против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу.

5. Подаци о лицима одговорним за спровођење предвиђених мера из Плана управљања ризицима:

Проф.др Мића Вукић, продекан за наставу

Проф.др Дејан Митровић, продекан за организацију.

Проф.др Љиљана Радовић, председница Савета.

6. Завршна одредба

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на интернет страници Машинског факултета у Нишу.

Ступањем на снагу овог План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности престаје да важи План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности деловодни број: 612-514-1/2023 од 28.12.2023. године.

У Нишу, 25.12.2024. године

Деловодни број: 612-436-1/2024


ДЕКАН
Проф. др Горан Јаневски