

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ,
УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ	
ПРИМЉЕНО	31. 12. 2024
ОРГАНИЗЛЕД	БРОЈ
0601-88/24-4	

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

Децембар, 2024.

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ,
УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и члана 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник" РС, 67/2022) деканица Факултета донела је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ,
УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

САДРЖАЈ

УВОД

1. ОПШТИ ДЕО О ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКОМ ФАКУЛТЕТУ

1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА

1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА ПРИРОДНОМАТЕМАТИЧКОГ ФАКУЛТЕТА

1.2.1. ПОЛНА ЗАСТУПЉЕНОСТ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА

1.2.2. СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА СТЕПЕНУ СТЕЧЕНОГ ОБРАЗОВАЊА

1.2.3. СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ 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 ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

РЕЗИМЕ.....

ПРИЛОЗИ.....

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

II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем
принципа родне равноправности.....

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ,
УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ**

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. Став 1. овог закона декан Факултета донео је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Основни подаци

На Универзитету у Новом Саду, Природно-математички факултет, матични број 08104620, ПИБ 101635863, одговорно лице проф. др Срђан Рончевић, декан, Трг Доситеја Обрадовића 3, 21000 Нови Сад, за чланове тима за израду Плана управљања ризицима именују се:

ЧЛАНОВИ ТИМА ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА			
Редни број	Име и презиме	Занимање	Институција
1.	Давор Корица	дипломирани правник	Природно-математички факултет
2.	Ивана Драгојлов	дипломирани правник	Природно-математички факултет

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 блиских 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, 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

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

женама, неједнако поступање на основу трудноће, породичног 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 А/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

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

погледу запошљавања и занимања;

- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/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, 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);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 94/24);
- 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 и 10/23);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ,
УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

1. ОПШТИ ДЕО

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

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

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Универзитет у Новом Саду, Природно-математички факултет	
Скраћени назив	УНС ПМФ	
Матични број	08104620	
ПИБ	101635863	
Адреса седишта	Трг Доситеја Обрадовића 3, 21000 Нови Сад	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Проф. др Срђан Рончевић
	Број телефона на радном месту	+381 21 485 2700
	Број мобилног телефона	-
	e-mail	dekan@pmf.uns.ac.rs

ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ У НОВОМ САДУ (у даљем тексту: Факултет) је високошколска установа, односно високошколска јединица у саставу Универзитета у Новом Саду, са статусом правног лица. Факултет је основан Одлуком Савета Филозофског факултета, 22. маја 1969. године. Скупштина САП Војводине, на седници одржаној 9. јула 1969. године, дала је сагласност на Одлуку Филозофског факултета о оснивању Природно-математичког факултета ("Службени лист САПВ", број: 17/1969).

У својој програмској активности **Факултет** полази од утврђених права у Уставу РС, међународном праву, законским и подзаконским прописима и колективним уговорима. У остваривању циљева и начела **Факултет** ће користити сва демократска и легитимна средства.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

Факултет ће се у складу са потребом организовања у свом раду и деловању залагати за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих законских и подзаконских одредби;
- право на квалитетан социјалну заштиту за све запослене;
- поштовање закона којима се регулише област рада;

Факултетом руководи декан Факултета. Организациону структуру Факултета чине: департмани, одсеци, катедре, лабораторије, радионице, центри, стручне службе и библиотеке.

Факултет у свом саставу има следеће департмане као основне организационе јединице:

1. Департман за биологију и екологију
2. Департман за географију, туризам и хотелијерство
3. Департман за математику и информатику
4. Департман за физику
5. Департман за хемију, биохемију и заштиту животне средине.

Департман за математику и информатику у свом саставу има два одсека, и то: Одсек за математику и Одсек за информатику. Наведени одсеци су организациони делови департмана у оквиру којих се обавља образовна, научноистраживачка и стручна делатност из научних области које покривају организационе јединице одсека.

1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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 производеле 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 друштву (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. У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ,
УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања и појединачним организационим јединицама

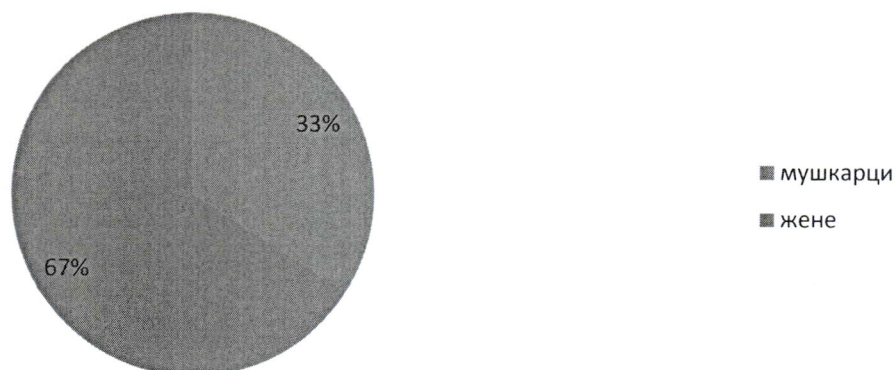
Број запослених на Факултету и полна заступљеност у органима управљања

Укупан број запослених и радно ангажованих лица на Факултету износи 638

Табела 2 Полна структура запослених и радно ангажованих лица на Факултету

Природно-математички факултет	Запослени према полу		Укупно
	Мушкарци	Жене	
	209	429	638

Запослена и радно ангажована лица

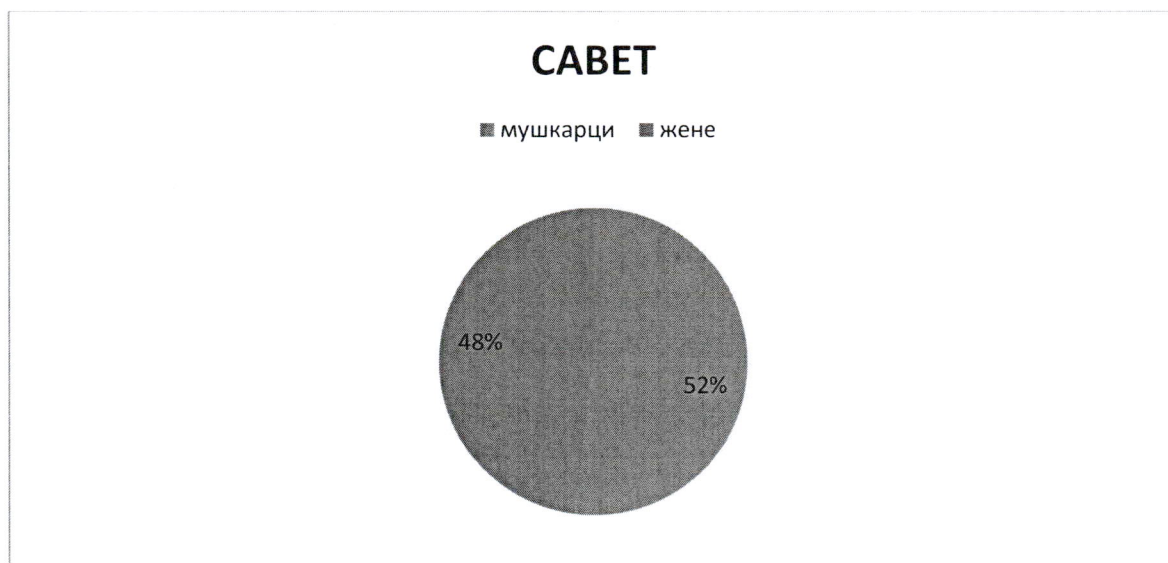


Табела 3 Полна структура органа управљања

Савет као орган управљања има 27 чланова.

Савет факултета	Мушкарци	Жене	Укупно
	14	13	27

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ,
УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

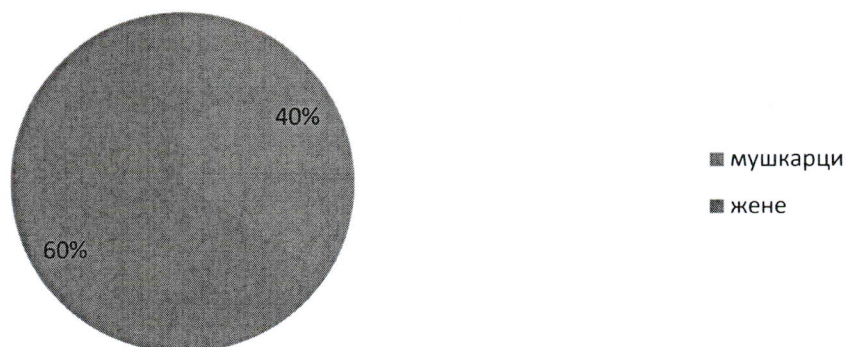


Табела 4 Полна структура деканата

Деканат чини декан и 4 продекана.

Деканат	Мушкарци	Жене	Укупно
	2	3	5

Деканат



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ,
УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

Структура запослених и радно ангажованих лица према годинама старости

Табела 5 Структура запослених и радно ангажованих лица према годинама старости

Године старости	Укупно	Жена	Мушкараца
21-30	85	59	26
31-40	188	139	49
41-50	200	121	79
41-60	128	90	38
61-70	37	20	17

Један запослени је млађи од 21 године, а пет запослених је старије од 70 година

1.2.2. Структура запослених и радно ангажованих лица према степену стеченог образовања

Табела 6 Структура запослених и радно ангажованих лица према стеченом нивоу образовања

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
I	14	14	0
III	10	6	4
IV	69	40	29
V	1	0	1
VI	27	18	9
VII	158	114	44
VIII	359	237	122

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

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

Прописима који дефинишу високо образовање и начин финансирања високог образовања нису утврђене обавезе, као ни принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања. Такође ни оснивач из буџета није определио средстава за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу 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 су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности деле се 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 органи 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, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

- 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 и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Факултет има осетно неуравнотежену заступљеност полова у корист женског пола.

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 деловања.

Анализом полне структуре запослених на Факултету, утврђује се неуравнотежена заступљеност полова у корист жена, па је потребно предузимање подстицајних мера ради смањења родне неуравнотежености.

Факултет услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Стимулисање већег броја мушкараца у оквиру Факултета и подстицање избора већег броја мушкараца у органе пословођења и стручне органе кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора.
- Предузимање подстицајних мера за већим учешћем мушкараца активностима кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора за чланство и органе сидикалне организације.

Разлог за увођење мере:

У стручним и органима пословођења **Факултета** су жене заступљене у много већем проценту у односу на укупан број запослених, из тог разлога потребно је оснажити мушкарце за активну партиципацију у изборним поступцима за органе пословођења и стручне органе.

Време за увођење мере:

Период од 2024 – 2027. године.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Кроз изборне поступке за органе **Факултета** предлагати уједначен број мушкараца и жена као кандидате. Контролу спровођења ове активности вршиће лица које су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

Престанак спровођења мера:

Постизањем потпуне или приближне родне уравнотежености активирањем већег броја мушкараца у оквиру стручних и органа пословања кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора.

3.2.3. Програмске мере

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

Факултет услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

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** није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање 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 равноправност Владе Републике Србије.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

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 У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОРГАНИЗАЦИЈИ.

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;
- одабира чланова Савета Факултета;
- 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 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 АКТА.

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2025. године.

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ,
УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ**

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.

**4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА
РИЗИЦИМА**

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	и-мејл
1.	Проф. др Срђан Рончевић	Декан Факултета	+381 21 485 2700	dekan@pmf.uns.ac.rs
2.	Давор Корица	Руководилац правних, кадровских и административних послова	+381 21 455 643	davor.korica@pmf.uns.ac.rs

ЗАКЉУЧАК

Природно-математички факултет, као висошколска установа чија је основна делатност високо образовање, запошљавање наставника и сарадника спроводи на основу јавних конкурса и вредновања научноистраживачког рада пријављених кандидата, а у складу са Законом и одредбама Правилника о ближим условима за избор у звања наставника, тако да није могуће избор у звање условити полом нити дати предност једном полу у односу на други јер је услов за избор вредновање научноистраживачког рада кандидата.

Ради постизања родне равноправности у будућем раду органа и организационих јединица Факултета акценат ће бити на подстицању запослених мушкараца и обезбеђивању њиховог активног и равноправног учешће у раду Факултета.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности на Факултету.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова 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.

Коначни 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

Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редн и број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ,
УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКИ ФАКУЛТЕТ

3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs