



УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ФАКУЛТЕТ ЗАШТИТЕ НА РАДУ У НИШУ
UNIVERSITY OF NIŠ
FACULTY OF OCCUPATIONAL SAFETY



РЕПУБЛИКА СРБИЈА, 18106 Ниш, Чарнојевића 10 А, Тел: (018) 529-701, Факс: (018) 249-962, Т.Р. 840-1747666-77, ПИБ 100663853, М.Б. 07226063
E-mail: info@znrfak.ni.ac.rs, www.znrfak.ni.ac.rs

БРОЈ	01-15/24
У НИШУ	04.02.2025.

ПЛАН
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
НА ФАКУЛТЕТУ ЗАШТИТЕ НА РАДУ У НИШУ

2024. година

САДРЖАЈ

I	УВОД.....	3
II	ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА.....	3
III	РОДНА РАВНОПРАВНОСТ.....	5
IV	ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА	5
V	ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА.....	7
	1. Општи ..	7
	2. Посебни циљеви - фокус области.....	7
	1) Успостављање културе родне равноправности.....	7
	2).....	
	Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Факултета	7
	3).....	
	Увођење родне перспективе у образовну и научноистраживачку делатност	7
	4).....	
	Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених	8
	5) Родно одговорно буџетирање.....	8
VI	ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА	8
	1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету	8
	1) Родна статистика.....	8
	2) Анализа стања.....	11
VII	ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	12
	1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности	12
	2. Начин спровођења посебних мера.....	13
	3. Начин контроле посебних мера.....	14
	4. Рокови за спровођење посебних мера	14
VIII	ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ	14
	1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности	14
	2. Извештавање о остваривању родне равноправности	15
IX	ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА	15
X	ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА	15

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ФАКУЛТЕТУ ЗАШТИТЕ НА РАДУ У НИШУ

I УВОД

Факултет заштите на раду у Нишу (у даљем тексту: Факултет), као високошколска установа у саставу Универзитета у Нишу, која остварује акредитоване студијске програме на свим нивоима студија и друге облике стручног образовања и усавршавања и која обавља научноистраживачку, експерименталну, издавачку делатност и друге делатности, у складу са законом и Статутом Факултета, посвећен је грађењу окружења у коме се негује међусобно поштовање и уважавање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Увођење родне перспективе у образовање подразумева повећање родне осетљивости образовних планова и програма, наставног материјала и образовног процеса, охрабривање и подржавање образовања жена за занимања као што су инжењерство и нове технологије, као и унапређење родних компетенција наставног особља.

Родна равноправност је један од кључних услова изградње инклузивног друштва заснованог на људским правима и социјалној правди.

На Факултету заштите на раду у Нишу, формиран је План за остваривање и унапређивање родне равноправности у циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Факултета.

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану, и актима донетим на основу овог Плана, имају следеће значење:

1) *род* означава друштвено одређене улоге, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) *осетљиве друштвене групе* су жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) *пол* представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) *једнаке могућности* подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, 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;

5) *дискриминација лица* по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) *родна перспектива* односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) *родна анализа* представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) *уродњавање* представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све планове и праксе;

9) *уравнотежена заступљеност полова* постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произилази другачије;

10) *родно засновано насиље* је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) *насиље према женама* означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) *узнемиравање* јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13) *подстицање на дискриминацију* на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) *сексуално, односно полно узнемиравање* јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) *сексуално, односно полно уцењивање* је свако понашање лица које, у намери чињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) *родно осетљив језик* јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности;

17) *родни стереотипи* јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

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.

IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

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; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у области јавног оглашавања и другим областима друштвеног живота.

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако се лице или група лица, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољан положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то објективно оправдано законитим циљем, а средства за постизање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању.

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован

говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског 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 поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

V ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

1. Општи циљ

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Факултета.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника и припадница осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, образовања и науке на Факултету и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

2. Посебни циљеви - фокус области

1) Успостављање културе родне равноправности;

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности.

2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Факултета;

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика, прописа, мера и активности на Факултету.

Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и другим органима Факултета.

Једнак приступ запослених жена и мушкараца позицијама одлучивања и управљања.

Коришћење родно равноправног језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Факултета.

3) Увођење родне перспективе у образовну и научноистраживачку делатност

Подстицање уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме који се реализују на Факултету и програме стипендирања.

Укључивање родне равноправности у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју.

4) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених;

Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у

свим сферама деловања Факултета.

5) Родно одговорно буџетирање;

Примена родно равноправног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету 1) Родна

статистика

а) Структура запослених на Факултету, са стањем на дан 30.11.2024. године

На Факултету има укупно 80 запослених, од тога 45 жена и 35 мушкараца. Старосна структура:

Од 21 до 30 година живота: укупно 3 - 2 жене и 1 мушкарац;
Од 31 до 40 година живота: укупно 15 - 10 жена и 5 мушкараца;
Од 41 до 50 година живота: укупно 25 - 13 жена и 12 мушкараца;
Од 51 до 60 година живота: укупно 28 - 17 жена и 11 мушкараца;
Од 61 до 70 година живота: укупно 9 - 4 жене и 5 мушкараца.

б) Структура наставног особља

Укупан број наставника и сарадника у настави је 46.

Укупно: 22 жене и 24 мушкарца.

Структура наставног особља је следећа:

Укупно редовних професора је 16 - 9 жена и 7 мушкараца;
Укупно ванредних професора је 13 - 6 жена и 7 мушкараца;
Укупно доцената је 7 - 4 жене и 3 мушкарца;
Укупно асистената је 10 - 3 жене и 7 мушкараца;
Укупно истраживача приправника - 1 жена.

Старосна структура:

Од 21 до 30 година живота: укупно 2 - 1 жена и 1 мушкарац;
Од 31 до 40 година живота: укупно 11 - 6 жена и 5 мушкараца;
Од 41 до 50 година живота: укупно 14 - 6 жена и 8 мушкараца;
Од 51 до 60 година живота: укупно 14 - 7 жена и 7 мушкараца;
Од 61 до 70 година живота: укупно 6 - 3 жене и 3 мушкарца.

в) Структура ненаставног особља

Укупан број чланова ненаставног особља је 33.

Укупно: 23 жене и 10 мушкараца.

Структура ненаставног особља је следећа:

Секретаријат: Секретар Факултета - 1 жена.

Служба за опште и административно-правне послове: укупно 6 запослених – 6 жена.

Служба за студентска питања: укупно 5 запослених - 4 жене и 1 мушкарац.

Служба за материјално-финансијске послове: укупно 3 запослена - 2 жене и 1 мушкарац.

Лабораторије: укупно 4 запослених - 2 жене и 2 мушкарца.

Библиотека: 1 жена.

Рачунарско-информациони центар: укупно 3 запослена - 1 жена и 2 мушкарца.

Служба за обезбеђење и одржавање: укупно 9 запослених - 5 жена и 4 мушкарца.

Старосна структура:

Од 21 до 30 година живота: укупно 1 жена;
Од 31 до 40 година живота: укупно 4 жене;
Од 41 до 50 година живота: укупно 11 - 7 жена и 4 мушкарца;
Од 51 до 60 година живота: укупно 14 - 10 жена и 4 мушкарца;
Од 61 до 70 година живота: укупно 3 - 1 жена и 2 мушкарца.

з) Структура уписаних студената на основним академским студијама

Школска година	ж	м	Укупно
1999/2000	179	371	550
2000/2001	70	100	170
2001/2002	59	100	159
2002/2003	61	105	166
2003/2004	71	111	182
2004/2005	83	103	186
2005/2006	115	221	336
2006/2007	102	118	220
2007/2008	153	179	332
2008/2009	152	214	366
2009/2010	152	216	368
2010/2011	173	230	403
2011/2012	175	211	386
2012/2013	201	207	408
2013/2014	132	176	308
2014/2015	153	163	316
2015/2016	129	148	277
2016/2017	106	121	227
2017/2018	94	108	202
2018/2019	75	90	165
2019/2020	86	104	190
2020/2021	67	63	130
2021/2022	58	82	140
2022/2023	67	53	120
2023/2024	43	52	95
УКУПНО	2756	3646	6402

д) Структура уписаних студената на мастер академским студијама

Школска година	ж	м	Укупно
2013/2014	53	72	125
2014/2015	31	52	83
2015/2016	44	48	92
2016/2017	41	48	89
2017/2018	42	38	80
2018/2019	40	44	84
2019/2020	34	46	80
2020/2021	45	53	98
2021/2022	42	45	87
2022/2023	26	26	52
2023/2024	32	19	51
УКУПНО	430	491	921

ђ) Структура уписаних студената на докторским академским студијама

Школска година	ж	м	Укупно
2012/2013	3	7	10
2013/2014	7	3	10
2014/2015	4	9	13
2015/2016	8	2	10
2016/2017	3	5	8
2017/2018	5	4	9
2018/2019	3	5	8
2019/2020	4	1	5
2020/2021	0	1	1
2021/2022	3	2	5
2022/2023	4	1	5
2023/2024	1	1	2
УКУПНО	45	41	86

е) Статистички подаци о укупним месечним примањима жена из наставног и ненаставног особља за септембар 2024. годину:

Укупна примања: 5. 565.910,00 динара

ж) Статистички подаци о укупним месечним примањима мушкараца из наставног и ненаставног особља за септембар 2024. годину:

Укупна примања: 5.552.624, 00 динара

2) Анализа стања

На основу анализе изнетих података, може се закључити да на Факултету заштите на раду у Нишу не постоји родни јаз међу запосленима.

Када је у питању структура ненаставног особља, постоји мали родни јаз, и то у корист жена, (23 жене и 10 мушкараца.)

У структури наставног особља постоји уравнотежена заступљеност полова (22 жене и 24 мушкараца).

На основу анализе структуре уписаних студената на основне академске студије у периоду од 1999. до 2024. године, може се закључити да је постојао родни јаз у корист мушкараца.

Према актуелним статистичким подацима на републичком нивоу, мушкарци су и даље више усмерени на инжењерство, информатику, природне и техничке науке, док су жене више усмераване на друштвене и хуманистичке науке.

На основу анализе структуре уписаних студената на мастер и докторске академске студије у периоду од 2013. до 2024. године, може се закључити да је постојао одређени родни јаз у корист мушкараца, али да се он са годинама смањује. Приликом уписа на докторске академске студије у школској 2023/2024. години постоји уравнотежена заступљеност полова.

Такође, имајући у виду следеће да наставно особље заснива радни однос на Факултету на основу одлуке Универзитета, а на предлог Наставно-научног већа Факултета који се доноси на основу Извештаја Комисије која се образује по расписаном јавном конкурс; да Комисија која се образује за писање извештаја о пријављеним учесницима конкурса, сачињава предлог за избор одређеног учесника у одговарајуће звање на основу критеријума који су прописани Законом о високом образовању и ближим критеријумима за избор у звања наставника Универзитета у Нишу; да се прописаним критеријумима сагледава научни и стручни рад кандидата и постигнути резултати и допринос академској и широј заједници, а не лична својства кандидата, може се оправдано закључити да родни јаз у структури наставног особља није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа наставника на Факултету. Уколико се и примети да постоји родни јаз у структури наставног особља он се може се ублажити једино предузимањем дугорочних посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме. Континуирано и стратешки треба радити на охрабривању и подржавању жена за академско образовање као и за занимања као што су инжењерство и нове технологије. Ако се узме у обзир чињеница да стручно усавршавање наставног особља траје годинама, не могу се очекивати брзи ефекти оваквих мера.

На основу анализе података о укупним месечним примањима наставног и ненаставног особља, на нивоу просека за 2024. годину, може се закључити да не постоји родни јаз и да у складу са законом и Правилником о раду на

Факултету сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности.

Имајући у виду да је природа студијских програма који се реализују на Факултету родно неутрална, анализе курикулама студијских програма и силабуса наставних предмета показале су да родна перспектива није интегрисана у њихове садржаје, да су уџбеници родно неутрални, а да је наставни материјал у највећем броју случајева родно неосетљив.

VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

Факултет заштите на раду у Нишу у циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности и уз истовремено поштовање свих специфичности Факултета као високообразовне и научноистраживачке установе, а пре свега реализација поступка спровођења конкурса за избор и заснивање радног односа наставног особља, предлажу се следеће посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

- континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља;

- коришћење родно равноправног језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Факултета, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као и у каналима екстерне комуникације (друштвене мреже, брошуре, јавни наступи);

- обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања и телима Факултета;

- укључивање садржаја родне равноправности приликом утврђивања стандарда и наставних метода;

- искључивање из наставних програма и материјала родно стереотипних садржаја, а укључивање садржаја везаних за превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју;

- предузимање мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

- предузимање мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне равноправности у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката;

- предузимање мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Факултета;

- увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања, планирање средстава за остваривање предвиђених мера.

2. Начин спровођења посебних мера

Успешно остваривање и унапређивање родне равноправности зависи од подршке свих запослених на Факултету.

На Факултету је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Факултета; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица на Факултету и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Факултета; доставља извештаје декану Факултета; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство) и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

3. Начин контроле посебних мера

Контролу примене мера врше декан Факултета, Комисија за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

4. Рокови за спровођење посебних мера

Мере се спроводе у роковима који су утврђени у Табели 1 која је саставни део Плана.

VIII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају на Факултету у свим областима у којима се спроводе мере морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Факултет је дужан да евидентира релевантне податке разврстане по полу.

Надлежне службе Факултета евидентирају податке у складу са прописима у овој области.

Факултет је дужан да релевантне податке да на увид надлежној инспекцији, која у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на одговарајући начин и у складу са заштитом података о личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података.

2. Извештавање о остваривању родне равноправности

Факултет је дужан да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности на Факултету, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

Извештај се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Министарство ближе прописује садржину извештаја.

IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План је саставни део Програма рада Факултета и почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Факултета.

Факултет ће Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

X ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег Извештаја о раду Факултета.

Факултет је дужан да Министарству достави обавештење о интернет страници на којој је Извештај објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.

ДЕКАН



ФАКУЛТЕТ ЗАШТИТЕ НА РАДУ У НИШУ

Фокус области	Посебне мере	Циљна група	Временски	Носиоци	Показатељи
Успостављање културе родне равноправности	Едукација из области родне равноправности	Сви запослени	Једном годишње	Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Број запослених који су похађали обуке
	Коришћење родно осетљивог језика у међусобној комуникацији запослених и екстерној комуникацији		Континуирано	Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Присуство родно осетљивог језика у интерној и екстерној комуникацији
Увођење родне перспективе у нословне политике и документа Факултета	Коришћење родно равноправног језика у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Факултета Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Факултета	Наставно особље, Служба за студентска питања, Служба за опште и административно-правне послове, Органи надлежни за избор, односно именовање	Почетак примене 1. јануар 2025. године Континуирано	Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Присуство родно осетљивог језика у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Факултета, Број жена и мушкараца у органу управљања и телима Факултета

У вођење родне равноправности у образовну и научноистраживачку делатност	Укључивање садржаја родне равноправности приликом утврђивања стандарда наставних метода	Наставно и истраживачко особље	Континуирано	Продекан за наставу, Комисија за родну равноправност,	
	Искључивање из наставних програма и материјала родно стереотипних, сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност			Декан, Продекан за наставу Комисија за родну равноправност	Број ревидираних докумената, Број студија и анализа у којима су утврђени и кориговани родно стереотипни и дискриминаторни садржаји у силабусима и уџбеницима.
	Предузимање мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања и програме целоживотног учења			Продекан за науку, Комисија за упис, Комисија за родну равноправност, Комисија за промоцију Факултета	Удео уписаних студенткиња и студената на студијским програмима
	Укључивање родне перспективе у научноистраживачки рад			Декан, Продекан за науку, Комисија за родну равноправност	Удео жена и мушкараца у научно истраживачким пројектима
Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених	Мере ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Факултета	Сви запослени	Континуирано	Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Извештаји о напредовању и усавршавању запослених

Родно одговорно буџетирање	Увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, Едукација из области родно одговорног буџетирања	Служба за материјално- финансијско пословање	Континуирано	Декан, Продекан за финансије, Комисија за родну равноправност	Број обука
-------------------------------	---	---	--------------	--	------------

Образац 3

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 01. 01. 2024. до 31. 12. 2024. године
на Факултету заштите на раду у Нишу

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (у даљем тексту): орган јавне власти и послодавац	Назив: Универзитет у Нишу – Факултет заштите на раду у Нишу Седиште и адреса: Ниш, Чарнојевића 10а Број телефона: 018/ 529 - 701 Електронска адреса: dekan@znrfak.ni.ac.rs Веб сајт: www.znrfak.ni.ac.rs Матични број: 07226063 ПИБ: 100663853
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	а) Да; б) Не; в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; г) Датум доношења: 29.12.2024. године д) Датум јавног објављивања: 15.01.2025. године ђ) Линк на коме се може преузети уколико је јавно објављен www.znrfak.ni.ac.rs/serbian/008-DOKUMENTI/ZAKONI/PRAVILNICI/PLAN RODNE RAVNOPRAVNOSTI
	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљева који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења, контроле и престанак	а) Кратка оцена стања (користите одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.) одлично б) Списак посебних мера: - У протеклој 2024. години није било потребе за укључивање и примену посебних мера као и одређивање истих.

	спровођења посебних мера.	_____ в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: / _____ г) Почетак примене посебних мера : / _____ д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: / _____ ђ) Престанак спровођења посебних мера:
4.	Унети разлоге због којих није остварена уравниотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравниотежена заступљеност полова није остварена).	
	/	

ПРИЛОГ:

– образац 3

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса	Потпис
Миљана	Ранчић	018/529-710	miljana.rancic@znr fak.ni.ac.rs	

Датум: 03. 02. 2025.

Место: Ниш



проф. др Срђан Глишовић, декан