

На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/21 - даље: Закон) и члана 24. став 1. тачка 1. Статута Техничког факултета „Михајло Пупин“ Зрењанин, доноси се:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Члан 1.

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равноправно 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, 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.

Члан 2.

Технички факултет „Михајло Пупин“ у Зрењанину (у даљем тексту Послодавац) у потпуности поштује и примењује правне прописе Универзитета у Новом Саду. Дакле, поштује прописе који се тичу и плана о постизању родне равноправности али и усклађивања са постојећим релевантним национално правним оквиром у овој области:

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, број 98/2006)
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021)
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/2009)
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/2009 и 52/2021)
- Закон о заштити података о личности („Сл. гласник РС“, број 87/18)

Члан 3.

Технички факултет „Михајло Пупин“ Зрењанин, чији почеци се везују за 1974. годину. Данас, Технички факултет је модерна школа која прати све савремене токове европског академског простора. Технички факултет има 63 чланова и чланица међу наставним особљем, а на њему студира више од 1400 студената и студенткиња на свим нивоима, од основних до докторских студија.

Наставни и научни рад се одвија у оквиру 5 студијских група:

1. Информационе технологије
2. Индустијско инжењерство у експлоатацији нафте и гаса
3. Машинско инжењерство
4. Менаџмент
5. Основне и примењене науке
6. Инжењерство заштита животне средине

Технички факултет је место на коме се одвија настава и развија наука и место на коме се студенти/киње окупљају, место на коме се одржавају трибине и конференције, место на коме се промовишу академске публикације и одржавају стручни и научни скупови, место на коме се полемише и на коме се развијају идеје. Додатно, Технички факултет „Михајло Пупин“ Зрењанин је широм региона познат као место које афирмише слободу мисли и

изражавања у складу са регионалним и међународним општеприхваћеним начелима, прописима, а негује се и култура једнаких могућности и равноправности.

Члан 4.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности. Систематизација радних места на Факултету као и висина примања за радна места на Факултету се заснива на истим критеријумима за сва лица, а пол односно род запосленог лица не сме бити мерило за одређивање висине зараде. У реализацији свих активности Факултет води бригу о потребама својих запослених, о њиховим правима и обавезама, радним условима и режиму рада како би се обезбедила продуктивна средина у којој запослени на Факултету могу максимално да реализују своје потенцијале и тиме допринесу одличним резултатима Факултета у свим областима деловања.

Члан 5.

Циљ овог плана је да се запослени и радно ангажована лица образују на пољу родне равноправности како би могли да буду упознати са могућностима и начинима остваривања и заштите својих права у вези са родном равноправношћу, као и механизмима спречавања и сузбијања родне дискриминације на раду и у вези са радом. Образовањем и информисањем подстичу се запослени и радно ангажована лица да дају свој допринос у даљем развоју и имплементацији политике родне равноправности код Послодавца.

Члан 6.

У циљу провере и оцене стања у вези са спровођењем политике родне равноправности, Послодавац је дужан да у складу са Законом о родној равноправности ("Сл. гласник РС" бр. 52/21) и Законом о заштити података о личности ("Сл. гласник РС" бр. 87/18) евидентира податке разврстане по полу запослених и радно ангажованих лица као и да сачињава годишње извештаје о остваривању родне равноправности у оквиру свог пословања.

Евиденција запослених по полу и радно ангажованих лица за април 2023 године чине:

❖ Структура запослених по полу:

Запослени	На дан 21.04.2023. г
Жене	59 - 67,81 %
Мушкарци	28 - 32,19 %
Укупно	87 - 100 %

❖ Структура запосленог кадра према стеченом звању:

Научно звање	Жене	мушкарци
Редован професор	10	6
Ванредни професор	10	2
Доцент	9	5

Асистент	6	8
Сарадник у настави	4	5
Истраживач приправник	1	/
Наставник страног језика	2	/
Укупно	42	26
Сво наставно особље	68	

❖ Структура запосленог кадра ненаставно особље:

Ненаставно особље	На дан 21.04.2023. г
Жене	17
Мушкарци	2
Укупно	19

❖ Структура руководећих радних места

Руководиоци	На дан 21.04.2023. г
Жене	10
Мушкарци	4

❖ Старосна структура запослених

Године	Запослени
20 - 25	7
26 - 30	13
31 - 35	10
36 - 40	7
41 - 45	7
46 - 50	13
51 - 55	18
56 - 60	4
61 - 65	8
Укупно	87

Члан 7.

На основу анализе стања родне равноправности на Техничком факултету, уочено је да жене испољавају доминантност на местима руковођења, а затим и у оквиру радно ангажованих људи, како у наставном, тако и у ненаставном особљу.

Члан 8.

Основни циљ Плана родне равноправности Техничког факултета је обезбеђивање једнаких могућности и третмана свим запосленима без обзира на пол и род, како у вези остваривања права из радног односа и по основу рада, тако и у вези обављања научноистраживачких послова, приликом избора у начно/истраживачка звања. Усвајањем овог плана Технички факултет дефинише дугорочне циљеве за постизање родне равноправности.

Члан 9.

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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.

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.

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 орган 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;
- 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.

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 синдикалног деловања.

Установа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру - Запошљавање већег броја мушкараца.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Престанак спровођења мера када се испуни план.

Програмске мере - овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

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

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.
2. Похађање обука, семинара и конференција за запослене и лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва - Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у установи.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању ове установе.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене **установа** ће спречити могућности да дође до повреде принципа родне равноправности и свести их на минимум.

Члан 10.

Лице задужено за надзор над применом Плана: Декан Техничког факултета „Михајло Пупин“ у Зрењанину.

Лица задужена за израду годишњег извештаја: _____

У изради учествују све службе и лица наведена у овом Плану свако у свом домену прикупља податке о мерама и акцијама и доставља лицу задуженом за израду годишњег извештаја на основу чега се израђује годишњи извештај.

Члан 11.

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

Редни 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@minljmpdd.gov.rs
3.	Савет за родну равноправност Града Београда		
4.	Комисија за родну равноправност општине Савски венац		
5.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	office@civilnodrustvo.gov.rs
8.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
9.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs
10.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	office@atina.org.rs
11.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	vdsrbija@gmail.com

Декан
Проф. др Милан Николић

Секретар факултета
Вишња Димић