

01-113 од 16.01.2024.

На основу члана 21. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/21. - даље: Закон), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/22 - даље: Правилник) и члана 21.и 22. Статута Универзитета у Београду-Факултета политичких наука, декан Факултета, доноси:

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Увод: општи подаци о Факултету политичких наука

Факултет политичких наука (у наставку Факултет) је високошколска установа, односно високошколска јединица са својством правног лица у саставу Универзитета у Београду, групација друштвено-хуманистичких наука са правима, обавезама и одговорностима утврђеним Законом, Статутом Универзитета и Статутом Факултета.

Оснивач Факултета је Република Србија.

Факултет је основан Законом о Факултету политичких наука ("Службени гласник СР Србије" бр. 48/68).

Факултет самостално иступа у правном промету, за своје обавезе одговара својом имовином. - потпуна одговорност - (П.О.).

Факултет је регистрован код Привредног суда у Београду под бројем регистарског улошка 5-404-00.

Матични број Факултета је: 07028121.

ПИБ: 101746499

Шифра делатности Факултета је: 85.42

Факултет заступа декан Факултета, проф.др Драган Симић

Делатност Факултета

Факултет обавља делатност високог образовања, у складу са дозволом за рад и матичношћу која произлази из акредитованих студијских програма у области политичких наука, новинарства и комунологије, међународних студија, социјалне политике и социјалног рада, а која се остварује кроз извођење основних академских студија, мастер академских студија, специјалистичких академских студија, докторских академских студија, основних струковних студија, специјалистичких струковних студија, мастер струковних студија, кратких програма студија и образовања током читавог живота.

Делатност Факултета је:

1. Високо образовање - шифра: 85.42

- основне академске студије,

- мастер академске студије,

- специјалистичке академске студије,

- докторске академске студије,

- основне струковне студије,

- специјалистичке струковне студије,
- остало образовање,
- помоћне образовне делатности.

2. Научно-истраживачки рад:

- истраживање и развој у друштвеним и хуманистичким наукама - шифра 72.20.

Факултет може на основу споразума са другим високошколским установама, односно високошколским јединицама, учествовати у организацији и извођењу мултидисциплинарних, односно интердисциплинарних студија, студија за стицање заједничке дипломе и научноистраживачке делатности. Факултет закључењем уговора, односно пословног аранжмана са домаћом високошколском установом изван састава Универзитета неће нарушити интерес Универзитета, односно високошколске јединице у њеном саставу.

Факултет може са одговарајућим правним лицима (наставним базама Факултета) склапати споразуме ради извођења практичне наставе.

Декан Факултета је проф.др Драган Симић.

Повереник за равноправност је продекан за развој, проф. др Марко Симендић.

Лице које обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је проф. др Марко Симендић.

Међународни акти на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији.

Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Правни оквир за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Правни оквир за доношење овог Плана садржан је у следећим прописима:

- 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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2.). Такође, Устав Републике Србије обезбеђује свим грађанима економска права којима је загаратовано право на запошљавање, право на рад и право на слободан избор професије женама и мушкарцима под једнаким условима.

- Закон о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/21);
- Закон о забрани дискриминације ("Службени гласник РС" бр. 22/09. и 52/21.);
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 - др. закон);
- Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", број 67/2022);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године ("Службени гласник РС", бр.103/21.)

Значење појединих појмова

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

Род означава друштвено одређене улоге, могућности, 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.

Осетљиве друштвене групе су жене са села, 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.

Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци.

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.

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.

Родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне

равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе.

Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије.

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, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу.

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.

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.

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.

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.

Сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења 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.

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, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу.

Плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род.

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.

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 блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, 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.

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 појединих личних својстава може разграничити (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 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.

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. Наведеним 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 којима је и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности 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.

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

Садржај Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Факултета.

Гаранција родне перспективе 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, доношења и спровођења одлука на Факултету, као и обављање радних процеса.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Факултета.

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 мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

Радни процеси

Структура Факултета

У оквиру Факултета образоване су две основне организационе јединице и то:

1. Наставно-научна организациона јединица
2. Стручна служба

Укупан број запослених и радно ангажованих лица на Факултету политичких наука је 161 (100%). Од укупног број запослених и радно ангажованих лица на Факултету политичких наука је 76 жена (47,20%) и 85 мушкараца (52,79%).

У Наставно-научној организационој јединици запослено је укупно 115 запослених, од чега 49 (42,60%) жена и 66 (57,39%) мушкараца.

У Стручној служби запослено је укупно 46 лица, од чега 27 (58,69%) жена и 19 (41,30%) мушкараца.

Старосна структура запослених на Факултету политичких наука

Укупно:

	укупно	жене	мушкарци
Од 21-30 година живота	14 (8,69%)	6 (3,72%)	8(4,96%)
Од 31 до 40 година живота	54 (33,54%)	23(14,28%)	31(19,25%)
Од 41 до 50 година живота	43 (26,70%)	22(13,66%)	21(13,04%)
Од 51 до 60 година живота	37(22,98%)	16(9,93%)	21 (13,04%)
Од 61 до 70 година живота	13(8,07%)	9(5,59)	4(2,48%)

Наставно-научна јединица

	укупно	жене	мушкарци
Од 21-30 година живота	12	5	7
Од 31 до 40 година живота	47	21	26
Од 41 до 50 година живота	26	11	14
Од 51 до 60 година живота	23	8	15
Од 61 до 70 година живота	8	4	4

Стручна служба

	укупно	жене	мушкарци
Од 21-30 година живота	2	1	1
Од 31 до 40 година живота	7	2	5
Од 41 до 50 година живота	18	11	7

Од 51 до 60 година живота	14	8	6
Од 61 до 70 година живота	5	5	0

Образовна структура запослених на Факултету политичких наука

Квалификације које поседују запослени на Факултету политичких наука, разврстана по полу:

Степен образовања	Укупно	Жене	Мушкарци
VIII	85 (52,79%)	34 (21,11%)	51 (31,67%)
VII	50 (31,05%)	25 (15,52%)	25 (15,52%)
VI	8 (4,96%)	5 (3,10%)	3 (1,86%)
V	1 (0,62%)	0(0,00%)	1 (0,62%)
IV	13 (8,07%)	7 (4,34%)	6 (3,72%)
I	4 (2,48%)	4 (2,48%)	0 (0,00%)

Када је у питању **структура лица ангажованих у процесима одлучивања**, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу Факултета политичких наука налази мушкарац, који обавља функцију декана Факултета.

Продекански тим чине 3 мушкарца и 1 жена.

Шефови одељења Факултета су 2 жене и 2 мушкарца.

Шефови служби су 3 жене и 4 мушкарца.

Орган управљања, Савет Факултета има 27 чланова, од чега је 18 мушкараца и 9 жена и то:

- представници Наставно-научног већа: 8 мушкараца и 5 жена;
- представници Стручне службе 0 мушкараца и 2 жене;
- представници Студентског парламента: 4 мушкарца и 0 жена;
- представници оснивача: 6 мушкараца и 2 жене.

Основно мерило за запослење на Факултету политичких наука јесте испуњавање општих и посебних услова који су прописани законом и општим актима Универзитета у Београду и Факултета политичких наука, а које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, полних карактеристика односно рода. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода, већ може доћи до утицаја других фактора који могу довести у ризик принцип родне равноправности.

Запосленима је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Универзитета у Београду - Факултета политичких наука нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

На Универзитету у Београду - Факултету политичких наука, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

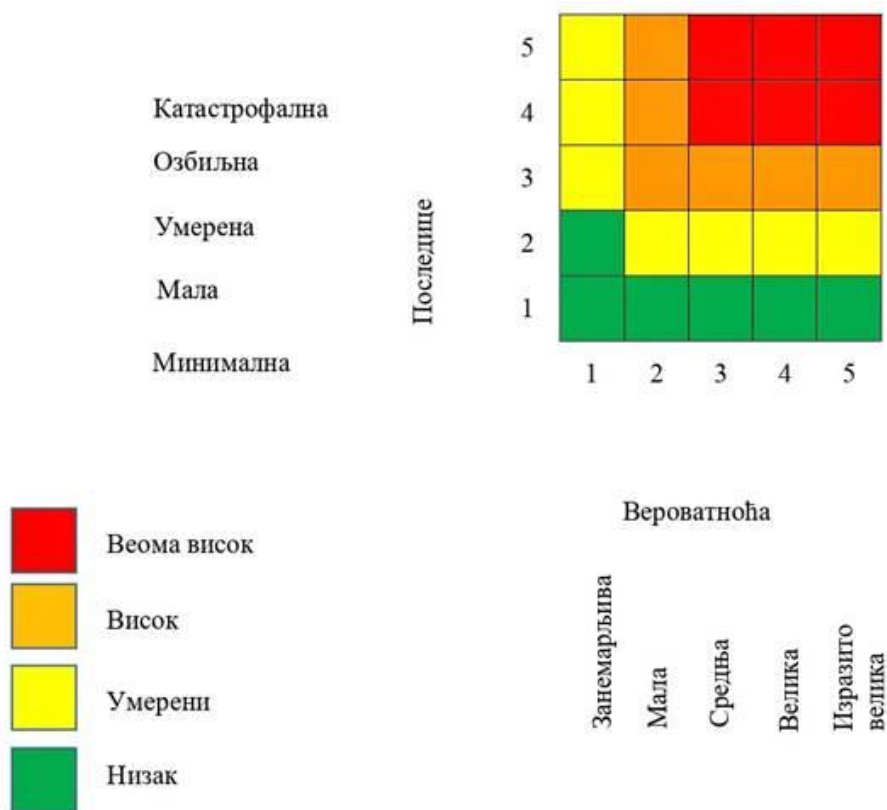
Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност 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.

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која је почетна фаза у процесу израде поменутог плана. Процена ризика врши се у свим радним процесима Факултета политичких наука.

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.

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика:

График 1. Матрица за процену и мерење ризика



Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у одељењу/служби на основу чега се може проценити ризик родне равноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0-10% веома висок ризик;
- 10-20% висок;
- 20-30% умерен;
- 30-40% низак.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

Радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности

У Наставно-научној организационој јединици запослено је укупно 115 запослених, од чега 49 (42,60%) жена и 66 (57,39%) мушкараца - **НЕМА РИЗИКА**.

У Стручној служби запослено је укупно 46 лица, од чега 27 (58,69%) жена и 19 (41,30%) мушкараца - **НЕМА РИЗИКА**.

На Факултету политичких наука нема ризика од повреде принципа родне равноправности, уз напомену да на су радном месту чистачица Факултета запослене само жене.

Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово поступање

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

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 слично), чији је циљ остваривање родне равноправности.

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;
- 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 управљачким структурама Факултета;
- 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.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

На Факултету политичких наука нема случајева осетно неуравнотежене заступљености полова.

ПРОГРАМСКЕ МЕРЕ

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Факултет доноси следеће програмске мере:

- **Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;**
- **Похађање обука, семинара и конференција на тему родне равноправности;**
- **Родно одговорно буџетирање;**
- **Извођење и похађање обука о родно заснованом насиљу с нагласком на питања сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања.**

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 са примењивањем ове мере.
Начин спровођења и контроле спровођења мере:	Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика, који је објављен на интернет страни Координационог тела за роднуравноправност Владе Републике Србије.
Престанак спровођења мере:	Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна, односно нема временско ограничење.

Мера 2: Похађање обука, семинара и конференција на тему родне равноправности

Разлог за увођење мере:	Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у високом образовању.
Време за увођење мере:	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.
Начин спровођења и контроле спровођења мере:	Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама приликом: - утврђивања програмских циљева и начела и програма рада; - израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката; За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководиоца обвезника доношења плана управљања ризицима. Одлуком декана Факултета одређено је лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.
Престанак спровођења мере:	Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна, односно нема временско ограничење.

Мера 3: Родно одговорно буџетирање

Разлог за увођење мере:	Неопходно је да Факултет уведе принципе родне равноправности у буџетирање.
Време за увођење	Спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима,

мере:	континуирано.
Начин спровођења и контроле спровођења мере:	Постављање посебног циља за жене или мушкарце са циљем смањења неравноправности. За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководиоца обвезника доношења плана управљања ризицима. Одлуком декана одређено је лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.
Престанак спровођења мере:	Мера је трајна, односно нема временско ограничење.

Мера 4: Извођење и похађање обука о родно заснованом насиљу с нагласком на питања сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања

Разлог за увођење мере:	Према подацима Виктимолошког друштва Србије из 2022. године, сексуално уцењивање и сексуално узнемиравање је раширено на универзитетима у Србији.
Време за увођење мере:	Спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима, континуирано.
Начин спровођења и контроле спровођења мере:	Обуке се организују бар једном током године и на њима учествују студенти и запослени на Факултету политичких наука. Позив се упућује свим запосленима и свим студентима Факултета. За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководиоца обвезника доношења плана управљања ризицима. Одлуком декана одређено је лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.
Престанак спровођења мере:	Мера је трајна, односно нема временско ограничење.

Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

ИМЕ И ПРЕЗИМЕ:	проф.др Марко Симедић
РАДНО МЕСТО:	продекан Факултета
БРОЈ ТЕЛ:	011/3092-805
email	marko.simendic@fpn.bg.ac.rs

Закључак

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно утичу на родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада Факултета, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

Доследна примена овог Плана, допринеће смањењу дискриминаторског понашања и унапређењу културе толеранције и инклузивности, повећање нивоа свести и културе опхођења запослених једних према другима.

Ступање на снагу и измена Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Овај План ступа на снагу наредног дана од дана доношења и биће објављен на интернет страни Факултета.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Проф. др Драган Симић