



УЧИТЕЉСКИ ФАКУЛТЕТ
УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

Краљице Наталије 43, 11000 Београд

Тел: 011/3615-225, 2686-787

Факс: 011/2641-060

E-mail: dekanat@uf.bg.ac.rs

www.uf.bg.ac.rs

Број: 15/63

Датум: 15. 3. 2023.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

На основу чл. 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), чл. 16. Статута Учитељског факултета, декан Факултета доноси **План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

План доноси Универзитет у Београду – Учитељски факултет
Краљице Наталије 43
11000 Београд.

Пиб:100035901
Мат.бр. 06908985

Декан: проф. др Данимир Мандић

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности доноси декан.

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 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.

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 премаенама, 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).

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 у чл. 19. истог Закона представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака,

ПРАВНИ ОКВИР РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ НА КОЈИМА СЕ ЗАСНИВА РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

- 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 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- 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);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)

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 произвеле 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.

1. Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 169 (100%)
2. Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 127 (75,15%)
3. Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 42 (24,85%)
4. Старосна структура свих запослених

- Укупно 20 (11,84%) – од 21-30 година живота

Од тога жене 19

мушкарци 1

- Укупно 40 (23,67%) – од 31-40 година живота

Од тога жене 21

мушкарци 19

- Укупно 39 (23,08%) – од 41-50 година живота

Од тога жене 35

мушкарци 4

- Укупно 55 (32,54%) – од 51-60 година живота

Од тога жене 41

мушкарци 14

- Укупно 15 (8,87%) – преко 61 година живота

Од тога жене 10

мушкарци 5

5. Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица разврстана према полу

| Ниво квалификације | Укупно | Жена | Мушкараца |
|--------------------|--------|------|-----------|
| 1. | 5 | 5 | 0 |
| 2. | | | |
| 3. | 12 | 12 | 0 |
| 4. | 17 | 6 | 11 |
| 5. | | | |
| 6. | 2 | 2 | 0 |
| 7. | 64 | 51 | 13 |
| 8. | 69 | 51 | 18 |

6. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима разврстаних по полу

| | Укупан број | Број и проценат жена | Број и проценат мушкараца |
|-------------------------------------|-------------|----------------------|---------------------------|
| Лица на извршилачким радним местима | 159 | 122 (76,73%) | 37 (23,27%) |
| Лица на руководећим положајима | 10 | 5 (50%) | 5 (50%) |

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности 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.

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.

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 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.

Посебне мере су дефинисане Планом мера за остваривање и унапређење родне равноправности Факултета.

ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА РИЗИКА

Имајући у виду напред наведене бројчане податке, констатује се да у структури запослених на Факултету постоји јаз и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен преваходно код запослених на извршилачким радним местима, а најизраженији је у старосној категорији од 41-50 година живота.

Током свог рада, Факултет је у свему поштовао процедуру заснивања радног односа предвиђену законским и подзаконским актима, као и политику запошљавања у јавном сектору. Основно мерило за заснивање радног односа јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште и посебне компетенције које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, а које су предвиђене за свако радно место према акту о организацији и систематизацији послова на Учитељском факултету.

Не може се говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Факултет нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на јавни оглас за заснивање радног односа. Посебно треба имати у виду да због природе Учитељског факултета и студијских програма који се изводе на установи, велику већину студената чине особе женског пола, што додатно узрокује јаз приликом конкурисања и заснивања радног односа у оквиру наставног особља Факултета, а посебно на стручним предметима.

Више од две трећине запослених чине особе старије од 41 године живота, док је 8. степен стучне доминантан што је карактеристично за високошколске установе и услове који су законски дефинисани за наставно особље.

На основу података о укупним месечним приходима запослених на Факултету не постоји, нити може постојати родни јаз, с обзиром на то да су зараде и остала примања утврђена на основу законских и подзаконских аката.

Од оснивања, на Факултету није било примљених пријава запослених лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола. Такође није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основима, односно повредом принципа родне равноправности.

ОБЛАСТИ И РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Из анализираног описа стања, следи закључак да је област, односно радни процес запошљавања једино изложен ризику за повреду родне равноправности на Факултету. Мере које су предвиђене овим Планом су пре свега донете са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

- Приликом запошљавања постоји вероватноћа настанка ризика од повреде

родне равноправности

| ВЕРОВАТНОЋА НАСТАНКА | |
|----------------------|-----------------------------|
| НИВО | ОПИС |
| 1 | Потпуно невероватно |
| 2 | Невероватно |
| 3 | <u>Моргуће</u> |
| 4 | Веома вероватно |
| 5 | Готовор сигурно или сигурно |

- Имајући у виду све околности и услове за процес запошљавања утврђена је тежина последице повреде родне равноправности

| ТЕЖИНА ПОСЛЕДИЦЕ | |
|------------------|---------------------------|
| НИВО | ОПИС |
| 1 | <u>Занемарљива</u> |
| 2 | Мала |
| 3 | Средња |
| 4 | Велика |
| 5 | Изразито велика |

Процењени ризик утврђује се множењем нивоа вероватноће наснака и нивоа тежине последице те укупни коефицијент износи **3**.

Процењени ризик **не представља ризик који може довести до озбиљних последица** које произилазе из повреде равноправности, односно он је **занемарљив** у овом делу.

ЗАКЉУЧАК:

У будућем деловању потребно је применити мере:

А) Подстицајне мере

Предлагање за ангажовање већег броја лица мушког пола у поступку запошљавања уколико више кандидата подједнако испуњава законске и услове порписане посебним актима.

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, односно ублажавања јаза између запослених мушкараца и жена, као и ризика које носи одсуство родне равноправности..

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 је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Контролу примене посебних мера врши декан Факултета, као и лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде родне равноправности.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ:

План ступа на снагу даном доношења.

План се доставља ресорном министарству – Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

ДЕКАН УЧИТЕЉСКОГ ФАКУЛТЕТА



Проф. др Данимир Мандић