



**УНИВЕРЗИТЕТ У
БЕОГРАДУ**
МАШИНСКИ ФАКУЛТЕТ



**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Универзитета у Београду - Машинског факултета, декан Факултета доноси следећи акт:

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

САДРЖАЈ

УВОД	
1. ОПШТИ ДЕО	
1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА	
1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ..	
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ.....	
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ	
3.2.1. <i>Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова</i>	
3.2.2. <i>Подстицајне мере</i>	
3.2.3. <i>Програмске мере</i>	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	
РЕЗИМЕ	
ПРИЛОЗИ	
I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана	
II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности	

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. Ст.1. овог закона декан Машинског факултета Универзитета у Београду, ул. Краљице Марије бр. 16, матични број 07032501, ПИБ: 100209517, проф. др Владимир Поповић доноси Одлуку о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

УВОД

Машински факултет Универзитета у Београду је најстарија и највећа високошколска и научна установа у Србији у области машинства. Традиција дуга 149 година почиње 1873. године када је на предлог Академског савета Велике школе на Техничком факултету уведен први предмет из области машинског инжењерства Механика и наука о машинама. Од 1948. године Машински факултет функционише као самостална високошколска установа, у почетку у оквиру Техничке велике школе, а од 1954. у оквиру Универзитета у Београду. Машински факултет се може похвалити јединственим Основним академским студијама – Машинско инжењерство у трајању од 3 године, које су акредитоване и код немачке комисије за акредитацију ASIIN, као и Основним академским студијама Информационе технологије у машинству. На другом степену студија Машински факултет има два акредитована студијска програма – Машинско инжењерство са 21 модулом који је акредитован код немачке комисије за акредитацију ASIIN и Индустрију 4.0. Неколико модула су јединствени у региону: ваздухопловство, бродоградња, биомедицинско инжењерство, процесна техника, дизајн у машинству, заваривање и заварене конструкције.

Карактеристика Машинског факултета Универзитета у Београду је да поред врхунских теоријских знања, пружа и завидне практичне компетенције и трансферзалне вештине, које су верификоване на светском нивоу учешћем студената на светским и европским такмичењима. Машински факултет Универзитета у Београду у својим темељима има уграђену свест да су врхунска теоријска знања потребан, али не и довољан услов и стога, поред врхунске теоријске наставе, негује и врхунски научноистраживачки рад који се одвија у модерно опремљеним лабораторијама.

Машински факултет настоји да обезбеди врхунско образовање и изузетно знање својим студентима и студенткињама, не само у смислу интелектуалног развоја, већ и у смислу развоја њихових људских квалитета и етичких вредности, као и да стимулише истинску посвећеност која ће служити добробити целог друштва. С тим у вези, Машински факултет тежи стварању и одржавању амбијента једнаких могућности и културе равноправности и инклузивности током студирања и рада.

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 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).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл. 19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација;
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

У својој посвећености родној равноправности Машински факултет се ослања на постојећи национални правни оквир у овој области:

- 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);

1. ОПШТИ ДЕО

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

Универзитет у Београду Машински факултет Претежна делатност високо образовање 85.42. Од 1948. године самостална високошколска установа.	Ул. Краљице Марије бр. 16 11000 Београд	ПИБ: 100209517, матични број 07032501.	
Укупан број запослених 403	Мушкарци	251	Жене 152
Декан	проф. др Владимир Поповић		
Продекан за наставу	проф. др Марко Милош		
Продекан за финансије	проф. др Александар Грбовић		
Продеканка за научно-истраживачку делатност	проф. др Драгослава Стојиљковић		
Продеканка за акредитацију и организацију	проф. др Живана Јаковљевић		
Продеканка за међународну сарадњу и докторске студије	проф. др Маја Тодоровић		
Делатност Факултета организује се и обавља у оквиру организационих јединица и то:	<ul style="list-style-type: none"> - Организационе јединице <u>наставно-научне делатности.</u> - Организационе јединице <u>научноистраживачке и стручне делатности.</u> - Организационе јединице <u>ненаставних делатности.</u> - Акредитоване организационе јединице. 		

Машински Факултет је високошколска установа која обавља образовну, научну и истраживачку делатност у складу са Законом о високом образовању и Законом о научноистраживачкој делатности. Факултет обавља делатност високог образовања кроз академске и струковне студије у свом седишту и у складу са својом матичношћу, која произилази из акредитованих студијских програма.

Поред делатности високог образовања Факултет обавља и научноистраживачку, експертско-консултантску и издавачку делатност, а може обављати и друге послове којима се комерцијализују резултати научног и истраживачког рада. Факултет реализује програме образовања током читавог живота, као и друге програме стручног усавршавања ван оквира студијских програма, у складу са Законом и Статутом.

Декан

Декан је руководилац и орган пословођења Факултета. Декан се бира без конкурса, из реда редовних професора који су у радном односу са пуним радним временом на Факултету, на период од три школске године, са могућношћу једног поновног избора. Декан не може бити лице изабрано, постављено или именовано на функцију у државном органу, органу аутономне покрајине или локалне самоуправе, у органу политичке странке, као ни лице које је члан Националног савета за високо образовање, члан Комисије у

области обезбеђења и провере квалитета и лице које је запослено у Националном телу за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању.

Стручни органи

1. Наставно-научно веће (Веће)

Веће је највиши стручни орган Факултета. Веће чине сви наставници и асистенти који су у радном односу на Факултету са најмање 70% радног времена.

Декан је председник Већа по функцији.

2. Катедре

Наставно-научне организационе јединице Факултета су катедре. Катедре се оснивају за једну или више сродних научних области са циљем координисања наставног и научног рада у оквиру тих области на Факултету. Радом катедре руководи шеф катедре. Катедре обављају своје активности на свим видовима и нивоима студија, као и научноистраживачке послове, перманентно образовање током читавог живота и остале активности и делатности Факултета. Катедру чине наставници, истраживачи, сарадници и ненаставно особље катедре

- Катедра за аутоматско управљање
- Катедра за бродоградњу
- Катедра за ваздухопловство
- Катедра за индустријско инжењерство
- Катедра за математику
- Катедра за механизацију
- Катедра за механику
- Катедра за механику флуида
- Катедра за моторе
- Катедра за моторна возила
- Катедра за опште машинске конструкције
- Катедра за отпорност конструкција
- Катедра за пољопривредно машинство
- Катедра за производно машинство
- Катедра за процесну технику
- Катедра за системе наоружања
- Катедра за теорију механизма и машина
- Катедра за термоенергетику

- Катедра за термомеханику
- Катедра за термотехнику
- Катедра за технологију материјала
- Катедра за физику и електротехнику
- Катедра за хидрауличне машине и енергетске системе
- Катедра за шинска возила

Орган управљања - Савет Факултета

Савет има 27 чланова, од којих су 15 представници Факултета, 8 чланова представници оснивача које именује Влада Републике Србије и 4 члана су представници студената.

Од 15 чланова Савета запослених на Факултету, 12 представника бира Веће од својих чланова, а три представника бирају запослени у ненастави.

Чланове Савета представнике студената бира, односно разрешава, Студентски парламент у складу са Пословником о раду Студентског парламента.

Надлежност Савета

Савет, на предлог Већа:

Доноси и мења Статут Факултета, бира и разрешава декана и продекане Факултета, усваја Стратегију обезбеђења квалитета, усваја Стандарде и поступке за обезбеђење квалитета, доноси финансијски план, усваја извештај о пословању и годишњи обрачун, усваја план коришћења средстава за инвестиције, даје сагласност на одлуке о управљању имовином Факултета, даје сагласност на расподелу финансијских средстава, доноси одлуку о висини школарине, подноси оснивачу извештај о пословању најмање једанпут годишње, врши избор екстерног ревизора финансијског пословања Факултета, доноси опште акте из своје надлежности, обавља и друге послове у складу са законом и Статутом.

Савет доноси Пословник о раду Савета. Савет доноси одлуке већином гласова укупног броја чланова. Савет може образовати комисије. Одлуком о образовању комисије одређује се делокруг рада, састав и број чланова комисије.

2.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно 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 производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

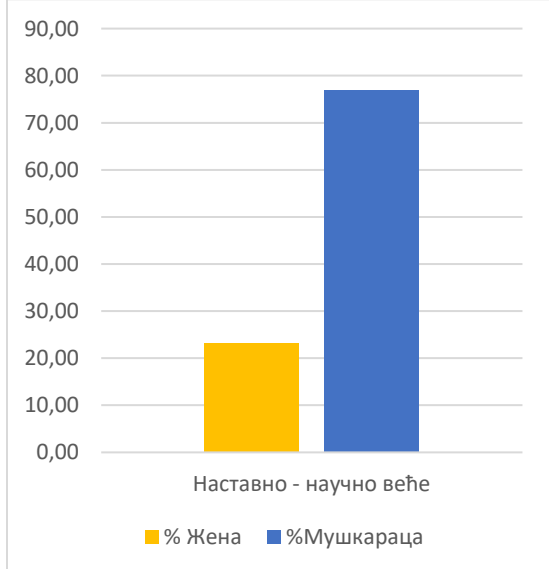
Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

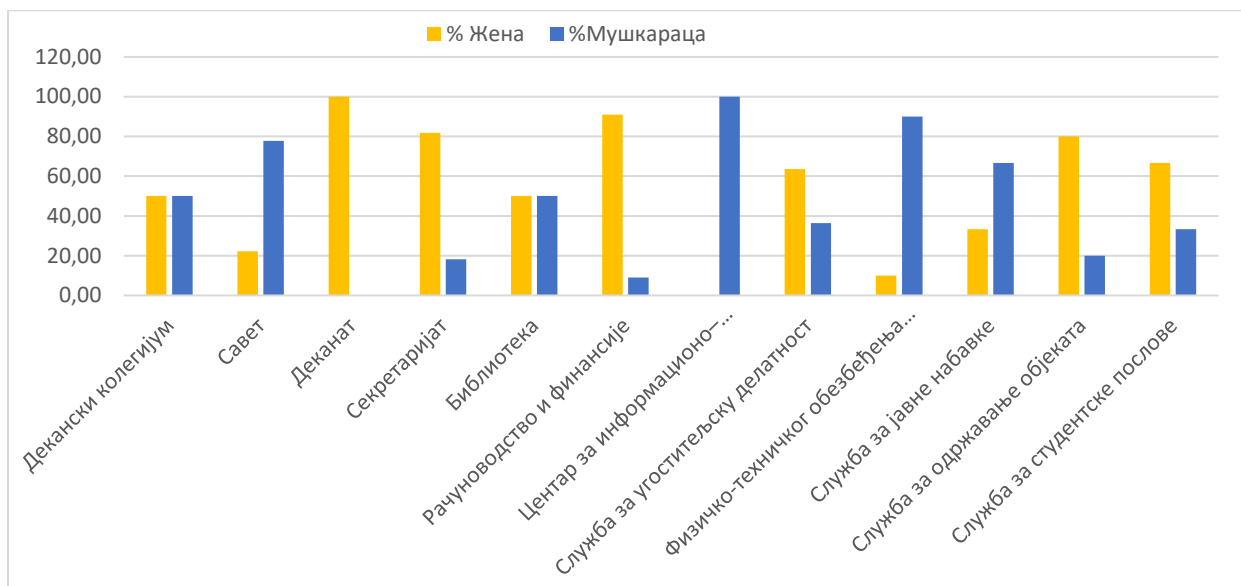
У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.1.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Декански колегијум факултета	Савет факултета	Укупан број у органима управљања
6	27	33

Наставно - научно веће	Жене 47	Мушкарци 156	Укупан број 203
Декански колегијум факултета	Жене 3	Мушкарци 3	Укупан број 6
Савет факултета	Жене 6	Мушкарци 21	Укупан број 27
Деканат Факултета	Жене 4	Мушкарци 0	Укупан број 4
Секретаријат Факултета	Жене 9	Мушкарци 2	Укупан број 11
Библиотека	Жене 2	Мушкарци 2	Укупан број 4
Рачуноводство и финансије	Жене 10	Мушкарци 1	Укупан број 11
Центар за информационо–комуникационе технологије (ЦИТ)	Жене 0	Мушкарци 4	Укупан број 4
Служба за угоститељску делатност	Жене 7	Мушкарци 4	Укупан број 11
Физичко-техничког обезбеђења и противпожарне заштите	Жене 1	Мушкарци 9	Укупан број 10
Служба за јавне набавке	Жене 1	Мушкарци 2	Укупан број 3
Служба за одржавање објеката	Жене 44	Мушкарци 11	Укупан број 55
Служба за студентске послове	Жене 8	Мушкарци 4	Укупан број 12
Истраживачи/це и сарадници/це	Жене 15	Мушкарци 41	Укупан број 56





	Жене	Мушкарци	Укупно	% Жена	%Мушкараца
Декански колегијум	3	3	6	50,00	50,00
Савет	6	21	27	22,22	77,78
Деканат	4	0	4	100,00	0,00
Секретаријат	9	2	11	81,82	18,18
Библиотека	2	2	4	50,00	50,00
Рачуноводство и финансије	10	1	11	90,91	9,09
Центар за информационо-комуникационе технологије (ЦИТ)	0	4	4	0,00	100,00
Служба за угоститељску делатност	7	4	11	63,64	36,36
Физичко-техничког обезбеђења и противпожарне заштите	1	9	10	10,00	90,00
Служба за јавне набавке	1	2	3	33,33	66,67
Служба за одржавање објеката	44	11	55	80,00	20,00
Служба за студентске послове	8	4	12	66,67	33,33
Истраживачи/це и сарадници/це	15	41	56	26,78	73,21
	Жене	Мушкарци	Укупно	% Жена	%Мушкараца
Наставно - научно веће	47	156	203	23,15	76,85

Лице задужено за родну равноправност Милош Мрдовић в.д. руководилац Службе за опште, правне и кадровске послове.

	УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ МАШИНСКИ ФАКУЛТЕТ	UNIVERZITET U BEOGRADU MAŠINSKI FAKULTET	UNIVERSITY OF BELGRADE FACULTY OF MECHANICAL ENGINEERING	http://www.mas.bg.ac.rs						
				УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ МАШИНСКИ ФАКУЛТЕТ Број: 2432/1 Датум: 31.12.2021. Универзитет у Београду, 11120 Београд 2						
На основу члана 64 Закона о родној равноправности („Сл. гласник“ бр. 52/2021-7) и члана 37. Статута Машинског факултета Универзитета у Београду - пречишћен текст (бр.1136/4 од 28.06.2021.год), доносим										
ОДЛУКУ										
За лице задужено за родну равноправност одређује се:										
<table border="1"><thead><tr><th>Име и презиме</th><th>Радно место на факултету</th><th>Контакт подаци, телефон, e-mail</th></tr></thead><tbody><tr><td>Милош Мрдовић дипл.правник</td><td>в.д. Руководилац за правне, кадровске и административне послове</td><td>011/3202-466 mmrdovic@mas.bg.ac.rs</td></tr></tbody></table>					Име и презиме	Радно место на факултету	Контакт подаци, телефон, e-mail	Милош Мрдовић дипл.правник	в.д. Руководилац за правне, кадровске и административне послове	011/3202-466 mmrdovic@mas.bg.ac.rs
Име и презиме	Радно место на факултету	Контакт подаци, телефон, e-mail								
Милош Мрдовић дипл.правник	в.д. Руководилац за правне, кадровске и административне послове	011/3202-466 mmrdovic@mas.bg.ac.rs								
Лице задужено за родну равноправност:										
1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа у којем су запослени;										
2) прати стање о потпуној структури запослених и радно ангажованих лица у органу у коме су одрђени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга органа;										
3) доставља извештаје из тачке 2) руководиоцу органа, које орган јавне власти, након доношења, доставља Министарству;										
4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;										
5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;										
6) обавља и друге послове у складу са прописима за родну равноправност.										
Лице задужено за родну равноправност дужно је похађати обуке у циљу стицања вештина потребних за обављање његових надлежности.										
Краљице Марије 16, 11120 Београд 35, поштомачки факс 34 Тел: 011/33-70-350, факс: 011/33-70-364		Краљице Марије 16, 11120 Београд 35, Serbia Phone: +381-11-33-70-350, Fax: +381-11-33-70-364								
Такућин подрачун за сопствене приходе: 840-1876666-10, код У.Г. филијала Палигула, Београд		ЈМБР: 7032501								
Такућин подрачун за приходе из буџета: 840-1876666-28, код У.Г. филијала Палигула, Београд		ПИБ: 100209517								



УНИВЕРЗИТЕТ
У БЕОГРАДУ
МАШИНСКИ
ФАКУЛТЕТ

UNIVERZITET
U BEOGRADU
MAŠINSKI
FAKULTET

UNIVERSITY OF
BELGRADE
FACULTY OF
MECHANICAL ENGINEERING

<http://www.mas.bg.ac.rs>

Објавити на интернет страници Машинског факултета Универзитета у Београду информацију о Лицу задуженом за родну равноправност, контакт телефон и e-mail.

Одлуку доставити: Секретаријату - за досије именованог, именованом и архиви.

ДЕКАН
МАШИНСКОГ ФАКУЛТЕТА
проф. др Владимир Поповић

1.1.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.	(0%)	(0 %)	(0%)
2.	(5,96 %)	(95,83%)	(4,17%)
3.	(5,46 %)	(63,64%)	(36,36%)
4.	(9,93 %)	(65,00%)	(35,00%)

5.	(0,99%)	(0%)	(100%)
6.	(6,70%)	(48,15%)	(51,85%)
7.	(25,31%)	(31,37%)	(68,63%)
8.	(45,66%)	(26,63%)	(73,37%)

1.1.3. Структура запослених према годинама старости

Укупно: 63 (15,63%) Од 21-30 година живота

Ж: 18 (28,57%)

М: 45 (71,43%)

Укупно: 82 (20,35%) Од 31-40 година живота

Ж: 23 (28,05%)

М: 59 (71,95%)

Укупно: 79 (19,60%) Од 41-50 година живота

Ж: 37 (46,84%)

М: 42 (53,16%)

Укупно: 131 (32,51%) Од 51-60 година живота

Ж: 74 (56,49%)

М: 57 (43,51%)

Укупно: 48 (11,91%) Од 61-70 година живота

Ж: 5 (10,42%)

М: 43 (89,58%)

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Универзитета у Београду Машинског факултета у вршењу основних принципа родне равноправности.

- Изграђивање институционалних капацитета за идентификацију релевантних података и њихово стално одржавање, као и успостављање системских процедура и информационог система за побољшање прикупљања података и решавање проблема недостатка података,
- Јачање видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима,
- Промовисање родне разноврсности унутар академских структура, са нагласком на веће учешће припадника оба пола у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима.
- Стварање услова за делотворније помирење професионалних и породичних дужности запослених.

- Универзитет у Београду - Машински факултет поседује документацију из области родне равноправности.

- У претходном периоду од 3, 5 и 7 година није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.
- На Универзитету у Београду - Машинском факултету ради се на јачању видљивости родне равноправности и подизање свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима, као и на промовисању родне разноврсности унутар академских структура, са нагласком на веће учешће припадника оба пола у органима одлучивања и процесима доношења одлука, у складу са институционалним, националним и другим регулаторним оквирима.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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.

3.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

2.1. 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 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

2.1.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

На Универзитету у Београду Машинском факултету уравнотежена је заступљеност полова у органима одлучивања, као и у организационој структури.

2.1.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

Универзитет у Београду Машински факултет услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

Активирање једнаког броја жена и мушкараца у органима одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање једнаког броја жена и мушкараца у поступцима избора у звања и доношења одлука.

Разлог за увођење мере:

Како су у органима управљања жене заступљене у једнаком проценту у односу на број мушкараца потребно је оснаживати припаднике оба пола за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за припаднике оба пола доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:
Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију запослених на теме доношења одлука
- Омогућити једнаком броју припадника оба пола да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање једнаког броја припадника оба пола у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.

Програмске мере

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

Универзитет у Београду Машински факултет услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

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

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима Универзитета у Београду Машинског факултета није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

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

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова органа одлучивања и управљања;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2023. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Проф. др Владимир Поповић декан Машинског факултета dekan@mas.bg.ac.rs

Милош Мрдовић лице задужено за родну равноправност тел. 064 3300204
mmrdovic@mas.bg.ac.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и мушкараца у колективним преговарањима са послодавцем.

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

А) Подстицајна мера

- Активирање припадника оба пола у органима одлучивања и ангажовања у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

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

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Универзитету у Београду Машинском факултету. Спровођење мера врши се 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.

ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности

II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Милош Мрдовић	Руководилац службе за опште правне и кадровске послове	0643300204	mmdovic@mas.bg.ac.rs

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и мушкараца у колективним преговарањима са послодавцем.

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

А) Подстицајна мера

- Активирање припадника оба пола у органима одлучивања и ангажовања у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

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

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности Универзитета у Београду Машинског факултета.

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

ПРИЛОЗИ

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

II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

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

Д Е К А Н
МАШИНСКОГ ФАКУЛТА

проф. др Владимир Поповић