



УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
ПЕДАГОШКИ ФАКУЛТЕТ У УЖИЦУ



**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026. ГОДИНУ НА
ПЕДАГОШКОМ ФАКУЛТЕТУ У УЖИЦУ**

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени Гласник РС“, бр. 52/21), члана 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени Гласник РС“, бр. 67/22) и члана 136. Статута Педагошког факултета у Ужицу број 66 од 13. 3. 2025. године (пречишћен текст), декан Факултета доноси следећи

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026. ГОДИНУ НА ПЕДАГОШКОМ ФАКУЛТЕТУ У УЖИЦУ

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2026. годину на Педагошком факултету у Ужицу (у даљем тексту: *План*) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог Плана.

Овим Планом идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

Циљ израде и спровођења Плана је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности на Педагошком факултету у Ужицу.

II ОПШТИ ПОДАЦИ О УСТАНОВИ

Педагошки факултет у Ужицу је високошколска јединица у саставу Универзитета у Крагујевцу са својством правног лица, која остварује академске студијске програме и развија научноистраживачки и стручни рад у једној или више области и реализује стално стручно образовање и усавршавање у области педагошко-андрагошких наука, у образовно-научном пољу друштвено-хуманистичких наука.

Оснивач Факултета је Влада Републике Србије.

Факултет је уписан у судски регистар који се води код Привредног суда у Ужицу, под бројем ФИ 3460/93 од 29. 07. 1993. године и ФИ 5/18 од 19. 01. 2018. године.

Матични број Факултета је: 06942016

ПИБ:101779818

Факултет остварује своју делатност према класификацији делатности, разврстаним као:

- високо образовање: шифра 8542
- помоћне образовне делатности: шифра 8560
- истраживање и развој у друштвеним и хуманистичким наукама: шифра 7220
- издавање књига: шифра 5811
- издавање часописа и периодичних издања: шифра 5814
- остало штампање: шифра 1812
- услуге припреме за штампу: шифра 1813

- остала издавачка делатност: шифра 5819
- остало образовање: шифра 8559
- библиотечки и архивски послови: шифра 9101

III ПРАВНИ ОКВИР

Релевантни национални правни оквир за доношење овог Плана садржан је у следећим прописима:

- *Устав Републике Србије* („Службени Гласник РС“, бр. 98/06)
- *Закон о родној равноправности* („Службени Гласник РС“, бр. 52/2021);
- *Закон о забрани дискриминације* („Службени Гласник РС“, бр. 22/2009, 52/2021)
- *Закон о раду* („Службени Гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017, 95/2018-аутентично тумачење и 109/2025 – др. закон);
- *Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године* („Службени Гласник РС“, бр. 103/2021);
- *Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности* („Службени Гласник РС“, бр. 67/2202).

IV ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану имају следеће значење:

1) **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;

2) **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;

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

4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

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

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

7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

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

9) **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;

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

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

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

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

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

15) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења 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;

16) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) **органи јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

18) **плата** представља новчану надокнаду за izvršen rad. 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;

19) **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;

20) **родна равноправност** подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравниотежену 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.

21) **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, samozapošljavanja, 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.

22) **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.

23) **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.

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

Дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним

карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију, као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

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

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце. Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

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

V ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

Опис и анализа стања

Структура запослених на Педагошком факултету у Ужицу са стањем на дан 31. 12. 2025. године

Укупан број запослених на Педагошком факултету у Ужицу је **58**, од чега је **41 жена (70,69%)** и **17 мушкараца (29,31%)**.

Старосна структура запослених на дан 31. 12. 2025. године

Старост	Жене	Жене (% од укупног бр. запослених)	Мушкараци	Мушкараци (% од укупног бр. запослених)	Укупно	Укупно%
Од 15-30 година живота	4	6,89%	0	-	4	6,89%
Од 31-40 година живота	9	15,52%	3	5,17%	12	20,69%
Од 41-50 година	5	8,62%	7	12,07%	12	20,69%

<i>живота</i> Од 51-60 година	20	34,48%	4	6,89%	24	41,38%
<i>живота</i> Од 61-70 година	3	5,17%	3	5,17%	6	10,34%
<i>живота и више</i> Укупно	41	100.00%	17	100.00%	58	100.00%

Образовна структура запослених по полу на дан 31. 12. 2025. године

<i>Ниво квалификације:</i>	<i>Жене</i>	<i>Жене (% од укупног бр. запослених)</i>	<i>Мушкарци</i>	<i>Мушкарци (% од укупног бр. запослених)</i>	<i>Укупно</i>	<i>Укупно%</i>
<i>Лице без стеченог основног образовања и васпитања</i>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<i>Први ниво (ниво 1) НОКС</i>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<i>Други ниво (ниво 2) НОКС</i>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<i>Трећи ниво (ниво 3) НОКС</i>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<i>Четврти ниво (ниво 4) НОКС</i>	6	10,34%	3	5,17%	9	15,52%
<i>Пети ниво (ниво 5) НОКС</i>	1	1,72%	0	0%	1	1,72%
<i>Шести ниво, подниво један (ниво 6.1) и подниво два (ниво 6.2) НОКС</i>	3	5,17%	0	0%	3	5,17%
<i>Седми ниво, подниво један (ниво 7.1) и подниво два (ниво 7.2) НОКС</i>	12	20,69%	7	12,07%	19	32,76%
<i>Осми ниво (ниво 8) НОКС</i>	19	32,76%	7	12,07%	26	44,83%
УКУПНО	41		17		58	100.00%

Анализом података о положају жена и мушкараца на Педагошком факултету у Ужицу уочава се постојање родног јаза у корист жена.

У процесу заснивања радног односа, Факултет поштује законске процедуре и подзаконске акте који регулишу тај поступак. Основно мерило приликом заснивања радног односа јесте испуњавање општих и посебних услова који су прописани законом и општим актима Универзитета у Крагујевцу и Факултета. Испуњеност услова се проверава за сваког кандидата појединачно, независно од пола, полних карактеристика односно

рода. У том смислу, не може се говорити о било каквом облику дискриминације у структури запослених, имајући у виду да Факултет нема утицаја на број и полне групе кандидата који се пријављују на јавни оглас за запошљавање.

Правилником о организацији и систематизацији радних места на Педагошком факултету у Ужицу број 284 од 29. 9. 2023. године нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлика по полу.

У погледу старосне структуре, већина запослених, без обзира на пол, припадају старосној групи од 41 до 50, док старосним структурама од 31 до 40 и од 41 до 50 година припада једнак број запослених. Што се тиче образовне структуре, код жена је заступљен већи број са осмим и седмим нивоом НОКС-а у односу на мушкарце.

На основу података о месечним приходима запослених уочава се да нема разлика између жена и мушкараца, имајући у виду да су зараде утврђене према важећим законским и подзаконским актима. Запосленима је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

На Педагошком факултету у Ужицу није било пријава запослених о сексуалном узнемиравању или било каквој дискриминацији на основу пола. Такође, нису вођени судски спорови који се односе на дискриминацију по овим основама или повреду принципа родне равноправности.

Области и радни процеси изложени ризику и процена степена ризика

У наставно-научној јединици (наставно особље Факултета) запослено је укупно 34 запослена, од чега 25 жена (73,53%) и 9 мушкараца (26,47%) .

У ненаставној јединици (ненаставно особље Факултета) запослено је укупно 24 запослена, од чега 16 жена (66,67%) и 8 мушкараца (33,33%).

У складу са представљеним подацима може се закључити да на Педагошком факултету у Ужицу нема ризика од повреде принципа родне равноправности, уз напомену да су на радним местима портира, референта за санитарну контролу, курир – чистачица и кафе куварица запослене само жене.

С тим у вези, процена ризика, утврђена на основу прописане матрице, показује низак степен ризика (зелено).

VI ЦИЉЕВИ ПЛАНА

Општи циљ овог Плана је да се унапреди родна равноправност у свим аспектима рада Факултета.

Планом се утврђују и спроводе мере које обезбеђују равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја и једнаких могућности за остваривање права и слобода.

Посебни циљеви обухватају развијање културе родне равноправности и поштовања различитости укључујући пол, род, родни идентитет, године, изглед, инвалидитет, имовинско стање, сексуалну оријентацију и друге личне особине; **увођење**

родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера установе, укључујући и постизање уравнотежене заступљеност полова на позицијама одлучивања и управљања; **постизање једнаких могућности за професионални развој свих запослених без обзира на пол и сл.**

VII ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ

Превентивне мере за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности подразумевају:

- 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;
- Стално стручно усавршавање запослених на теме родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и других аспеката. У складу са доступним ресурсима, подстицати запослене да учествују у програмима обука који се фокусирају на родну равноправност и забрану дискриминације;
- Континуирано прикупљање релевантних података о родној равноправности, разврстаних по полу, и њихово достављање надлежном министарству;
- Родно одговорно буџетирање које подразумева примену уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова у складу са Финансијским планом Факултета.

VIII НАЧИН СПРОВОЂЕЊА МЕРА

Да би се постигла и унапредила родна равноправност, потребна је сарадња свих запослених на Факултету.

Лице задужено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о реализацији Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на Педагошком факултету у Ужицу је **Тамара Тошић**, запослена на радном месту секретара Факултета.

Контакт подаци: 031/511-078, е-маил: sekretar@pfu.kg.ac.rs

Контрола и рокови за спровођење превентивних мера и извештавање

Контролу спровођења мера врши декан Факултета, као и лице задужено за координацију у вези са спровођењем плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Превентивне мере се спроводе континуирано током календарске године, а резултати се приказују у извештају који се доставља надлежном Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину, у електронској или штампаној форми.

IX ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

План ступа на снагу и почиње да се примењује даном доношења.

План се доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог Републике Србије.



ДЕКАН


проф. др Сања Маричић