

На основу члана 21. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/21), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/22) и члана 24. Статута Електронског факултета у Нишу, декан Факултета доноси

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2023. ГОДИНУ НА ЕЛЕКТРОНСКОМ ФАКУЛТЕТУ У НИШУ**

### **1. Уводне одредбе**

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2023. годину на Електронском факултету у Нишу (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.

У складу са чланом 3. Закона о родној равноправности (у даљем тексту: Закон), 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.

Такође, Законом у члану 4. изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби Закона.

Циљ израде и спровођења Плана је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности на Универзитету у Нишу, Електронском факултету у Нишу (у даљем тексту: Факултет) у 2023. години.

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 које се односе.

### **2. Елементи плана управљања ризицима**

План садржи:

1) списак области и радних процеса на Факултету, који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;

2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;

3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути План донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу/лицима одговорним за спровођење мера из Плана.

### **3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика**

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, као и све области функционисања Факултета, до повреде принципа родне равноправности на Факултету могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

- 1) уписа студената на студијске програме који се реализују на Факултету;
- 2) запошљавања или радног ангажовања;
- 3) трајања радног односа или радног ангажовања;
- 4) вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
- 5) стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
- 6) исплате зараде и других накнада за рад једнаке вредности;
- 7) коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
- 8) стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања.

#### **а) Структура запослених на Факултету, са стањем на дан доношења Плана**

На Факултету има укупно 259 запослених (100%), од тога 106 жена (40,93%) и 153 мушкарца (59,07%).

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 29 – 15 жена и 14 мушкарца;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 50 – 18 жена и 32 мушкарца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 86 – 37 жена и 49 мушкараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 78 – 32 жене и 46 мушкараца;
- Од 61 до 70 година живота: укупно 16 – 4 жене и 12 мушкарца.

#### **б) Структура наставног особља**

Укупан број наставника и сарадника у настави је 157 (100%).

Укупно: 51 жена (32,48%) и 106 мушкараца (67,52%).

Структура наставног особља је следећа:

- Укупно редовних професора – 50: 14 жена и 36 мушкараца;
- Укупно ванредних професора – 25: 11 жена и 14 мушкарца;
- Укупно доцентата – 23: 5 жена и 18 мушкараца;
- Укупно асистената са докторатом – 13: 5 жена и 8 мушкараца;
- Укупно асистената са магистратуром – 9: 1 жена и 8 мушкараца;
- Укупно асистената – 34: 12 жена и 22 мушкарца;

- Укупно сарадника у настави – 3: 3 жене.

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 23 – 13 жена и 10 мушкараца;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 24 – 5 жена и 19 мушкараца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 56 – 21 жена и 35 мушкараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 48 – 11 жена и 37 мушкараца;
- Од 61 до 70 година живота: укупно 6 – 1 жена и 5 мушкараца.

### **в) Структура ненаставног особља**

Укупан број ненаставног особља је 102 (100%).

Укупно: 55 жена (53,92%) и 47 мушкараца (46,08%).

Структура ненаставног особља је следећа:

Секретаријат: секретар Факултета – 1 жена.

Служба за опште и административно-правне послове: укупно 11 запослених – 9 жена и 2 мушкараца.

Служба за студентска питања: укупно 6 запослених – 6 жена.

Служба за материјално-финансијске послове: укупно 7 запослених – 7 жена.

Лабораторије: укупно 33 запослена – 9 жена и 24 мушкараца.

Библиотека: укупно 3 запослена – 2 жене и 1 мушкарац.

Рачунарско-информациони центар: укупно 9 запослених – 3 жене и 6 мушкараца.

Служба за обезбеђење и одржавање: укупно 32 запослена – 18 жена и 14 мушкараца.

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 6 – 2 жене и 4 мушкараца;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 26 – 13 жена и 13 мушкараца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 30 – 16 жена и 14 мушкараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 30 – 21 жена и 9 мушкараца;
- Од 61 до 70 година живота: укупно 10 – 3 жене и 7 мушкараца.

### **г) Статистички подаци о квалификацијама запослених**

Доктори наука: укупно 110 - 35 жена и 75 мушкараца;

Магистри: укупно 9 - 1 жена и 8 мушкараца;

Висока стручна спрема: укупно 87 - 39 жена и 48 мушкараца;

Виша стручна спрема: укупно 8 - 6 жена и 2 мушкараца;

Средња стручна спрема: укупно 20 - 7 жена и 13 мушкараца;

Квалификовани радник: укупно 7 - 2 жене и 5 мушкараца;

Неквалификовани радник: укупно 18 - 17 жена и 1 мушкарац;

Укупно: 259 = 107 жена + 152 мушкараца.

**д) Структура уписаних студената на основним академским студијама**

Школска година	Пол		Укупно
	ж	м	
1999/2000.	60	386	446
2000/2001.	34	246	280
2001/2002.	45	265	310
2002/2003.	32	275	307
2003/2004.	26	246	272
2004/2005.	36	221	257
2005/2006.	11	222	233
2006/2007.	54	333	387
2007/2008.	31	343	374
2008/2009.	38	320	358
2009/2010.	42	330	372
2010/2011.	55	336	391
2011/2012.	61	352	413
2012/2013.	74	330	404
2013/2014.	83	361	444
2014/2015.	105	388	493
2015/2016.	126	381	507
2016/2017.	110	365	475
2017/2018.	156	369	525
2018/2019.	164	374	538
2019/2020.	168	364	532
2020/2021.	141	339	480
2021/2022.	122	355	477
2022/2023.	115	352	467
<b>Укупно</b>	<b>1774</b>	<b>7501</b>	<b>9275</b>

**ђ) Структура уписаних студената на мастер академским студијама**

Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2022/23.	127	78	49
2021/22.	155	97	58
2020/2021.	172	105	67
2019/2020.	193	135	58
2018/2019.	178	124	54
2017/2018.	169	127	42
2016/2017.	226	175	51
2015/2016.	153	121	32

2014/2015.	121	102	19
2013/2014.	94	79	15

**е) Структура уписаних студената на докторским академским студијама**

Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2022/2023.	10	5	5
2021/2022.	18	10	8
2020/2021.	24	16	8
2019/2020.	29	16	13
2018/2019.	26	21	5
2017/2018.	30	23	7
2016/2017.	25	16	9
2015/2016.	34	25	9
2014/2015.	34	29	5
2013/2014.	48	41	7

**ж) Статистички подаци о укупним месечним примањима наставног особља, на нивоу просека за 2022. годину**

Укупна месечна примања: 395.836,28 динара (100%)

Укупна месечна примања која су примиле **жене**: 189.152,33 динара (48%).

Укупна месечна примања која су примили **мушкарци**: 206.683,95 динара (52%).

**з) Статистички подаци о укупним месечним примањима ненаставног особља, на нивоу просека за 2022. годину**

Укупна месечна примања: 169.514,22 динара (100%)

Укупна месечна примања која су примиле **жене**: 85.388,59 динара (50%).

Укупна месечна примања која су примили **мушкарци**: 84.125,63 динара (50%).

**и) Структура запослених у органу управљања, органима и комисијама Факултета**

Број чланова Савета Факултета, као органа управљања, је 21, од којих је 20 именовано – 8 жена и 12 мушкараца.

Комисија за награде и одликовање Факултета има 9 чланова – 5 жена и 4 мушкарца.

Комисија за обезбеђење квалитета Факултета има 13 чланова – 8 жена и 5 мушкараца.

Дисциплинска комисија Факултета има 3 члана – 1 жену и 2 мушкарца.

Дисциплинска комисија за студенте Факултета има 5 чланова – 3 жене и 2 мушкарца.

Другостепена дисциплинска комисија за студенте Факултета има 7 чланова – 3 жене и 4 мушкарца.

Комисија за оцену испуњености критеријума Факултета има 10 чланова – 5 жена и 5 мушкараца.

Комисија за издавачку делатност Факултета има 5 чланова – 3 жене и 2 мушкарца.

Комисија за наставу Факултета има 6 чланова – 3 жене и 3 мушкарца.

Тим за промоцију Факултета има 7 чланова – 5 жена и 2 мушкарца.

#### **ј) Резултати процене степена ризика**

На основу анализе изнетих података, може се закључити да не постоји родни јаз међу запосленима Факултета.

Када је у питању структура наставног особља, постоји мали родни јаз, и то у корист мушкараца. Међутим када се погледа анализа старосне структуре наставног особља од 21 до 30 година живота, податак да је од укупно 29 запослена – 15 жена и 14 мушкараца, говори у прилог томе да се на Факултету предузимају мере у циљу дугорочног постизања уравнотежене заступљености полова.

У структури ненаставног особља постоји уравнотежена заступљеност полова.

Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 41 до 50, као и да је у тој групи претежно заступљен са 57% мушки пол, што говори у прилог тога да не постоји родни јаз.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (*стручне спреме*) долази се до сазнања да највише запослених има са највишом стручном спремом, и да је ту претежно заступљен мушки пол са 68 %.

Постоји уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и другим органима и комисијама Факултета.

Запослене жене и мушкарци имају једнак приступ позицијама одлучивања и управљања.

На основу анализе структуре уписаних студената на основне академске студије у периоду од 1999. до 2022. године, може се закључити да постоји свеprisутни родни јаз у корист мушкараца.

На основу анализе структуре уписаних студената на мастер и докторске академске студије у периоду од 2013. до 2021. године, може се закључити да је постојао родни јаз у корист мушкараца, али да се он са годинама смањује. Приликом уписа на докторске академске студије у школској 2022/2023. години постоји уравнотежена заступљеност полова.

Према актуелним статистичким подацима на републичком нивоу, мушкарци се и даље више усмеравају на инжењерство, информатику, природне и техничке науке, док се жене више усмеравају на друштвене и хуманистичке науке.

С обзиром да су наставници и сарадници Факултета, уз извесне изузетке, у највећем броју били студенти Факултета, може се закључити да је родни јаз у структури наставног особља нужно условљен родним јазом који постоји међу уписаним студентима у корист мушкараца.

Такође, имајући у виду следеће: да наставно особље заснива радни однос на Факултету на основу одлуке Универзитета, а на предлог Наставно-научног већа Факултета који се доноси на основу Извештаја Комисије која се образује по расписаном јавном конкурс; да Комисија која се образује за писање извештаја о пријављеним учесницима конкурса, сачињава предлог за избор одређеног учесника у одговарајуће звање на основу

критеријума који су прописани Законом о високом образовању и Ближим критеријумима за избор у звања наставника Универзитета у Нишу; да се прописаним критеријумима сагледава научни и стручни рад кандидата и постигнути резултати и допринос академској и широј заједници, а не лична својства кандидата, може се оправдано закључити да родни јаз у структури наставног особља није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа наставника на Факултету. Родни јаз у структури наставног особља може се ублажити једино предузимањем дугорочних посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме и охрабривањем и подржавањем образовања жена за занимања као што су инжењерство и нове технологије. Ако се узме у обзир чињеница да стручно усавршавање наставног особља траје годинама, не може се очекивати да ефекти оваквих мера имају инстант дејство.

На основу анализе података о укупним месечним примањима наставног и ненаставног особља, на нивоу просека за 2022. годину, може се закључити да не постоји родни јаз и да, у складу са законом и Правилником о раду, на Факултету сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности.

С обзиром да је природа студијских програма који се реализују на Факултету родно неутрална, анализе курикулума студијских програма и силабуса наставних предмета показале су да родна перспектива није интегрисана у њихове садржаје, да су удбеници углавном родно неутрални, а да је наставни материјал у највећем броју случајева родно неосетљив. Готово нигде није заступљен родно осетљив језик, већ се термини и изрази користе скоро искључиво у мушком роду.

Имајући у виду напред наведено, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода, већ о утицају других фактора који представљају ризик.

Запосленим и радно ангажованим лицима на Факултету је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

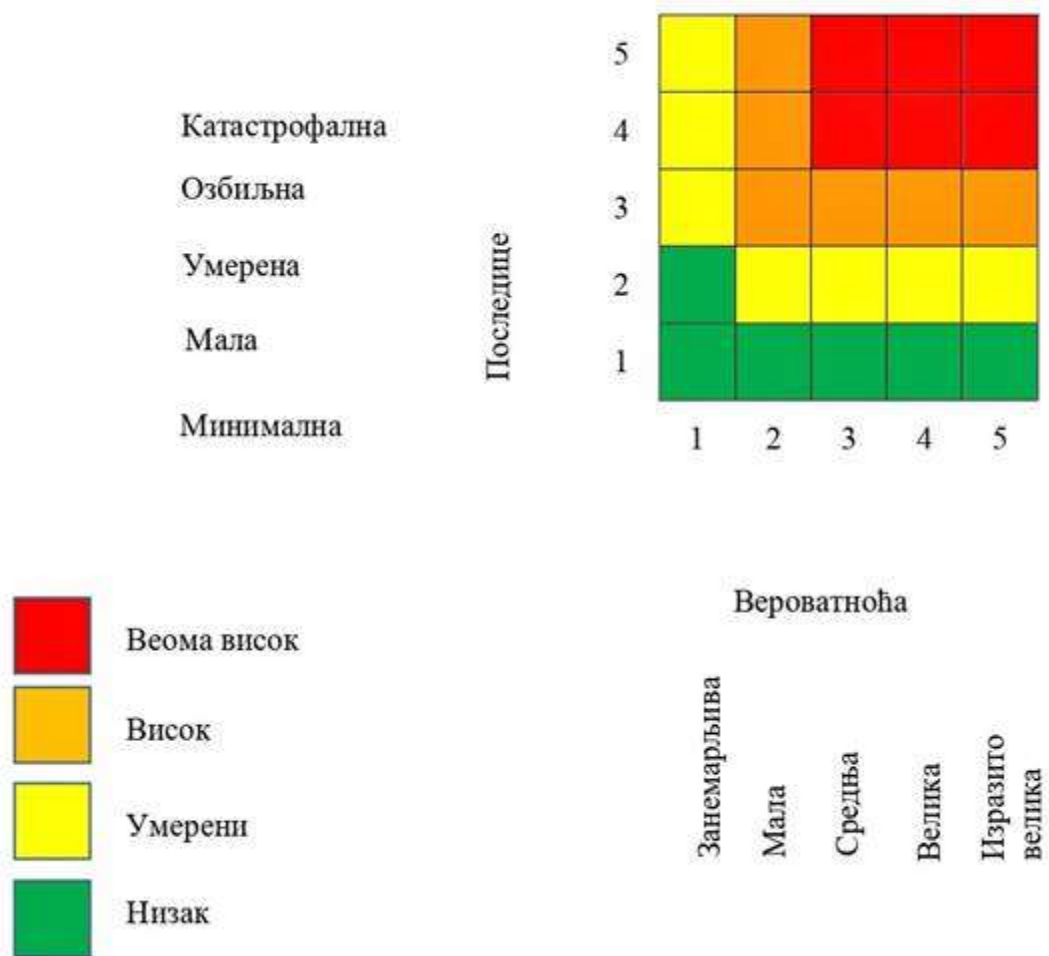
На Факултету је забрањена свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

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.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених и радно ангажованих лица регулисано је Правилником о раду Факултета и Правилником о стручном усавршавању запослених на Факултету и под једнаким условима доступно свим запосленима и радно ангажованим лицима Факултета.

Имајући у виду наведено, износи се сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1).

Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика



Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности на Факултету у 2023. години мала, што се квантификује 2. У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као низак јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне, а што се квантификује 1.

#### 4. Мере за спречавање и сузбијање ризика од повреде принципа родне равноправности у 2023. години

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Факултета, уз истовремено поштовање свих специфичности Факултета као високообразовне и научноистраживачке установе, а пре свега специфичности поступка спровођења конкурса за избор и заснивање радног односа наставног особља, одређују се следеће посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

- коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Факултета, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као и у каналима



екстерне комуникације (Интернет презентација, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи);

- континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређевање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља према женама;

- обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Факултета;

- укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења студијских програма, утврђивања стандарда уџбеника и наставних метода;

- искључивање из наставних програма и материјала родно стереотипних, сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узajамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју;

- предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

- доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката;

- предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Факултета;

- увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

Рокови за предузимање мера, као и одговорна лица, дати су у Табели 1.

**Табела 1**

Фокус области	Посебне мере	Циљна група	Временски оквир	Носиоци активности	Показатељи
Успостављање културе родне равноправности	Едукација из области родне равноправности	Сви запослени	Једном годишње	Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Број запослених који су похађали обуке

	Коришћење родно осетљивог језика у међусобној писменој и усменој комуникацији запослених и екстерној комуникацији		Континуирано	Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Присуство родно осетљивог језика у интерној и екстерној комуникацији	
Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Факултета	Коришћење родно осетљивог језика у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Факултета	Наставно особље, Служба за студентска питања, Служба за опште и административно-правне послове,	Почетак примене 1. јануар 2024. године	Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Присуство родно осетљивог језика у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Факултета, Број ревидираних докумената	
	Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Факултета	Органи надлежни за избор, односно именовање	Континуирано	Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Број жена и мушкараца у органу управљања, комисијама и телима Факултета	
Увођење родне перспективе у образовну и научноистраживачку делатност	Укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења студијских програма, утврђивања стандарда уџбеника и наставних метода	Наставно и истраживачко особље	Континуирано	Декан, Продекан за наставу Комисија за родну равноправност,	Број ревидираних докумената	
	Искључивање из наставних програма и материјала родно стереотипних, сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност			Декан, Продекан за наставу Комисија за родну равноправност		Број ревидираних докумената Број студија и анализа у којима су утврђени и кориговани родно стереотипни и дискриминаторни садржаји у силабусима и уџбеницима.
	Предузимање посебних мера ради подстицања			Декан, Продекан за науку,		Удео уписаних студенткиња и студената на

	уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања и програме целоживотног учења			Комисија за упис, Комисија за родну равноправност,	студијским програмима
	Укључивање родне перспективе у научноистраживачки рад			Декан, Продекан за науку, Комисија за родну равноправност	Удео жена и мушкараца у научно истраживачким пројектима
Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених	Посебне мере ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Факултета	Сви запослени	Континуирано	Декан, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Извештаји о напредовању и усавршавању запослених
Родно одговорно буџетирање	Увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, Едукација из области родно одговорног буџетирања	Служба за материјално-финансијско пословање	Континуирано	Декан, Продекан за финансије, Комисија за родну равноправност	Број обука

## 5. Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана одговоран је декан Факултета. Лице задужено за родну равноправност обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана.

Контролу примене посебних мера врше декан Факултета, Комисија за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

Одлуком декана Факултета, за лице задужено за родну равноправност одређена је Драгана Ранђеловић, руководилац правних, кадровских и административних послова Факултета.

Одлуком декана Факултета именована је Комисија за родну равноправност, у саставу:

- Проф. др Леонид Стоименов, продекан за наставу Факултета;
- Проф. др Небојша Дончов, продекан за науку Факултета;
- Проф. др Бобан Веселић, продекан за финансије Факултета;
- Јелена Милошевић, секретар Факултета;
- Душан Вучковић, руководилац послова информационих система и технологија Факултета;
- Ивана Спасић, шеф Службе за студентска питања Факултета;
- Данијела Баћевић, руководилац финансијско-рачуноводствених послова Факултета;

- Љиљана Милетић, број индекса 18255, студент Факултета, са задатком да координише спровођење посебних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, образовања и науке на Факултету и једнаке могућности за остваривање права и слобода, и контролише њихову примену, у складу са Планом за остваривање и унапређивање родне равноправности на Електронском факултету у Нишу. Комисија за родну равноправност је на својим састанцима, који су одржавани редовно, координисала спровођење посебних мера и контролисала њихову примену.

Праћење реализације Плана и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2023. године, са могућношћу повремених информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог Плана се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу уз овај Правилник.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши декан Факултета.

## **6. Рокови за спровођење и извештавање о Плану**

План управљања ризицима за 2023. годину доставиће се у писменој форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2024. године на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

План управљања ризицима за 2024. годину биће донет најкасније до 31. децембра 2023. године и доставиће се у писменој форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2024. године.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима за 2023. годину ће се сачинити најкасније до 31. децембра 2023. године и доставити наведеном Министарству, најкасније до 15. јануара 2024. године поштом.

## 7. Почетак примене Плана

План ступа на снагу објављивањем на интернет презентацији Факултета.

**ЕЛЕКТРОНСКИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ, Број: 01/05-234/22-005 од 30.12.2022. год.**

