

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 2026. ГОДИНУ НА ЕЛЕКТРОНСКОМ ФАКУЛТЕТУ У НИШУ

1. Уводне одредбе

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2026. 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 2025. 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

Имајући у виду радне процесе, као и све области функционисања Факултета, до повреде принципа родне равноправности на Факултету могуће је да дође приликом:

- уписа студената на студијске програме који се реализују на Факултету.

1) Резултати процене ризика

а) Структура запослених на Факултету, са стањем на дан 01.10.2025. године

На Факултету има укупно 263 запослена (100%), од тога 113 жена (42,97%) и 150 мушкарца (57,03%).

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 30 – 19 жена и 11 мушкарца;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 39 – 14 жена и 25 мушкараца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 83 – 36 жена и 47 мушкараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 77 – 34 жене и 43 мушкарца;
- Од 61 до 70 година живота: укупно 34 – 10 жена и 24 мушкарца.

б) Структура наставног особља

Укупан број наставника и сарадника у настави је 167 (100%).

Укупно: 59 жена (35,33%) и 108 мушкараца (64,67%).

Структура наставног особља је следећа:

- Укупно редовних професора – 62: 20 жена и 42 мушкарца;
- Укупно ванредних професора – 26: 8 жена и 18 мушкараца;
- Укупно доцената – 17: 5 жена и 12 мушкарца;
- Укупно асистената са докторатом – 7: 3 жене и 4 мушкарца;
- Укупно асистената са магистратуром – 8: 1 жена и 7 мушкараца;
- Укупно асистената – 37: 16 жена и 21 мушкарац;
- Укупно сарадника у настави – 10: 6 жена и 4 мушкарца.

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 26 – 16 жена и 10 мушкараца;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 24 – 7 жена и 17 мушкараца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 46 – 16 жена и 30 мушкараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 51 – 17 жена и 34 мушкарца;
- Од 61 до 70 година живота: укупно 20 – 3 жене и 17 мушкараца.

в) Структура ненаставног особља

Укупан број ненаставног особља је 96 (100%).

Укупно: 54 жене (56,25%) и 42 мушкарца (43,75%).

Структура ненаставног особља је следећа:

Секретаријат: секретар Факултета – 1 жена.

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

Служба за студентска питања: укупно 5 запослених – 5 жена.

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

Лабораторије: укупно 28 запослених – 8 жена и 20 мушкараца.

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

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

Служба за обезбеђење и одржавање: укупно 32 запослених – 19 жена и 13 мушкараца.

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 4 – 3 жене и 1 мушкарац;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 15 – 7 жена и 8 мушкараца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 37 – 20 жена и 17 мушкараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 26 – 17 жена и 9 мушкараца;
- Од 61 до 70 година живота: укупно 14 – 7 жена и 7 мушкараца.

г) Статистички подаци о квалификацијама запослених

Доктори наука:	укупно 117 - 38 жена и 79 мушкараца;
Магистри:	укупно 8 - 1 жена и 7 мушкараца;
Висока стручна спрема:	укупно 87 - 43 жене и 44 мушкарца;
Виша стручна спрема:	укупно 6 - 4 жене и 2 мушкарца;
Средња стручна спрема:	укупно 24 - 9 жена и 15 мушкарца;
Квалификовани радник:	укупно 2 - 2 мушкарца;
Неквалификовани радник:	укупно 19 - 18 жена и 1 мушкарац.

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
2023/2024.	150	377	527
2024/2025.	93	320	413
Укупно	2017	8198	10215

б) Структура уписаних студената на мастер академским студијама

Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2024/2025.	244	139	105
2023/2024.	206	126	80
2022/2023.	127	78	49
2021/2022.	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

в) Структура уписаних студената на докторским академским студијама

Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2024/2025.	32	18	14
2023/2024.	27	18	9
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 2024. годину

Укупна месечна примања: **442.110,69** динара (100%).

Укупна месечна примања која су примиле **жене: 200.426,65** динара (45.33%).

Укупна месечна примања која су примили **мушкарци: 241.684,04** динара (54,67%).

з) Статистички подаци о укупним месечним примањима ненаставног особља, на нивоу просека за 2024. годину

Укупна месечна примања: **232.444,14** динара (100%).

Укупна месечна примања која су примиле **жене: 109.498,55** динара (47,11%).

Укупна месечна примања која су примили **мушкарци: 122.945,59** динара (52,89%).

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

Број чланова Савета Факултета, као органа управљања, је 20 – 9 жена и 11 мушкараца.

Комисија за награде и одликовање Факултета има 9 чланова – 6 жена и 3 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 – 6 жена и 4 мушкарца.

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

Комисија за наставу Факултета има 11 чланова – 8 жена 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 4 запослених – 3 жене и 1 мушкарац, евидентно 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 женски пол заступљен са 44%, док је мушки пол заступљен са 56%, 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 основним академским студијама, може се закључити да постоји родни јаз у корист мушкараца. Међутим, анализа структуре уписаних студената на мастер и докторским академским студијама показује да не постоји родни јаз, већ уравнотежена заступљеност полова (44% уписаних жена и 56% уписаних мушкараца), што показује да су предузимане мере дале резултата код студената који су уписивали више нивое студија.

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 2024. годину, може се заључити 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 уџбеници 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. Факултет је донео Правилник о спречавању и заштити од дискриминације, злостављања и сексуалног, односно полног узнемиравања и уцењивања на Електронском факултету у Нишу.

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, извршена је процена ризика од повреде принципа родне равноправности (Табела 2), у складу са матрицом (Табела 1) и дат је предлог мера за спречавање и отклањање ризика.

Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика



Табела 2. Утврђивање степена ризика од повреде принципа родне равноправности приликом уписа студената на студијске програме који се реализују на Факултету и мере за спречавање и отклањање ризика

Опис ризика	Процена ризика				Мере за спречавање и отклањање ризика	Рок	Одговорно лице
	Последице (1-5)	Вероватноћа (1-5)	Оцена ризика П x В	Степен ризика			
Постоји ризик да ће се наставити неуравнотежена заступљеност полова при упису на студијске програме	3	3	9	висок	предузимање дугорочних посебних мера у виду промовисања занимања за која се образују студенти Факултета и	континуирано	декан, Комисија за родну равноправност, Тим за промоције

					охрабривање ученица да упишу студијске програме Факултета		
--	--	--	--	--	--	--	--

4. 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 Ненад Цветковић, продекан за наставу Факултета;
- Проф. др Златица Маринковић, продекан за науку Факултета;
- Проф. др Марко Димитријевић, продекан за финансије Факултета;
- Драгана Ранђеловић, руководилац правних, кадровских и административних послова Факултета;
- Душан Вучковић, руководилац послова информационих система и технологија Факултета;
- Ивана Спасић, шеф Службе за студентска питања Факултета;
- Мирјана Стошић, 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 2026. године, са могућношћу повременог 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.

5. Рокови за спровођење и извештавање о Плану

План управљања ризицима за 2026. годину доставиће се у писменој форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2026. године на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима за 2026. годину ће се сачинити најкасније до 31. децембра 2026. године и доставити наведеном Министарству, најкасније до 15. јануара 2027. године поштом.

6. Почетак примене Плана

План ступа на снагу објављивањем на интернет презентацији Факултета.

ЕЛЕКТРОНСКИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ, Број: 01/05-027/25-010 од 30.12.2025. год.

ЕЛЕКТРОНСКИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ

Декан

Проф. др Владимир Ђурић

