УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ,
ЕЛЕКТРОНСКИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ

ПЛАН
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ЕЛЕКТРОНСКОМ ФАКУЛТЕТУ У НИШУ ЗА 2027. ГОДИНУ

2026. година

САДРЖАЈ

I УВОД 3
II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА 4
III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ 5
IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА....5
V ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА 7
1. Општи циљ 7
2. Посебни циљеви – фокус области....7
1) Успостављање културе родне равноправности....7
2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Факултета 7
3) Увођење родне перспективе у образовну и научноистраживачку делатност....7
4) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених 8
5) Родно одговорно буџетирање 8
VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА 8
1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету....8
1) Родна статистика 8
VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ 13
1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности....13
2. Начин спровођења посебних мера....14
3. Начин контроле посебних мера 14
4. Рокови за спровођење посебних мера....14
VIII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ 14
1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности 14
2. Извештавање о остваривању родне равноправности 15
IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА 16
X ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА....16

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ЕЛЕКТРОНСКИ ФАКУЛТЕТ

Александра Медведева 4 · Поштански фах 73
18000 Ниш · Србија
Телефон 018 529 105 · Телефакс 018 588 399
E-mail: efinfo@elfak.ni.ac.rs; http://www.elfak.ni.ac.rs
Текући рачун: 840-0000032819845-55; ПИБ: 100232259

UNIVERSITY OF NIS
FACULTY OF ELECTRONIC ENGINEERING
Aleksandra Medvedeva 4 · P.O. Box 73
18000 Niš - Serbia
Phone +381 18 529 105 · Fax +381 18 588 399
E-mail: efinfo@elfak.ni.ac.rs
http://www.elfak.ni.ac.rs

ПЛАН
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ЕЛЕКТРОНСКОМ ФАКУЛТЕТУ У НИШУ ЗА 2027. ГОДИНУ

I УВОД

Универзитет у Нишу, Електронски факултет у Нишу (у даљем тексту: Факултет), као високошколска установа у саставу Универзитета у Нишу, која остварује акредитоване студијске програме на свим нивоима студија и друге облике стручног образовања и усавршавања и која обавља научноистраживачку, експерименталну, издавачку делатност и друге делатности, у складу са законом и Статутом Факултета, посвећен је грађењу окружења у коме се негује међусобно поштовање и уважавање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Родно осетљиво образовање је један од кључних услова изградње инклузивног друштва заснованог на људским правима и социјалној правди. Увођење родне перспективе у образовање подразумева повећање родне осетљивости образовних планова и програма, наставног материјала и образовног процеса, охрабривање и подржавање образовања жена за занимања као што су инжењерство и нове технологије, као и унапређење родних компетенција наставног особља.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Факултета, доноси се План за остваривање и унапређивање родне равноправности на Електронском факултету у Нишу (у даљем тексту: План).

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера.

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.

II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану, и актима донетим на основу овог Плана, 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) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

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.

IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

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, породиљског 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 појединих 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.

V ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

1. Општи циљ

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Факултета.

Планом се одређују и спроводе посебне мере 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 у области рада, запошљавања, образовања и науке на Факултету и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

2. Посебни циљеви – фокус области

1) Успостављање културе родне равноправности

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизања свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности.

2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Факултета

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење пословних политика, прописа, мера и активности на Факултету.

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

Једнак приступ запослених жена и мушкараца позицијама одлучивања и управљања.

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.

3) Увођење родне перспективе у образовну и научноистраживачку делатност

Подстицање уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме који се реализују на Факултету и програме стипендирања.

Повећање родне осетљивости студијских програма, уџбеника и наставних материјала.

Укључивање 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.

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног 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.

4) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених

Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Факултета.

5) Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца на Факултету

1) Родна статистика

а) Структура запослених на Факултету, са стањем на дан 1. 10. 2026. године

На Факултету има укупно 262 запослена (100%), од тога 113 жена (43,13%) и 149 мушкарца (56,87%).

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 30 – 19 жена и 11 мушкарца;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 36 – 14 жена и 22 мушкарца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 74 – 36 жена и 38 мушкараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 84 – 33 жене и 51 мушкарца;
- Од 61 до 70 година живота: укупно 38 – 11 жена и 27 мушкарца.

б) Структура наставног особља

Укупан број наставника и сарадника у настави је 168 (100%).
Укупно: 61 жена (36,31%) и 107 мушкараца (63,69%).
Структура наставног особља је следећа:

- Укупно редовних професора – 64: 20 жена и 44 мушкарца;
- Укупно ванредних професора – 25: 9 жена и 16 мушкараца;
- Укупно доцената –19: 6 жена и 13 мушкарца;
- Укупно асистената са докторатом – 5: 1 жена и 4 мушкарца;
- Укупно асистената са магистратуром – 7: 1 жена и 6 мушкараца;
- Укупно асистената – 39: 18 жена и 21 мушкарац;
- Укупно сарадника у настави – 9: 6 жена и 3 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 39 – 16 жена и 23 мушкарца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 54 – 16 жена и 38 мушкарца;
- Од 61 до 70 година живота: укупно 25 – 6 жена и 19 мушкараца.

в) Структура ненаставног особља

Укупан број ненаставног особља је 94 (100%).
Укупно: 52 жене (55,32%) и 42 мушкарца (44,68%).
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 – 6 жена и 1 мушкарац.
Лабораторије: укупно 24 запослена – 6 жена и 18 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 33 запослена –19 жена и 14 мушкарца.

Старосна структура:
- Од 21 до 30 година живота: укупно 4 – 3 жене и 1 мушкарац;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 12 – 7 жена и 5 мушкараца:
- Од 41 до 50 година живота: укупно 35 – 20 жена и 15 мушкараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 30 – 17 жена и 13 мушкараца:
- Од 61 до 70 година живота: укупно 13 – 5 жена и 8 мушкараца.

г) Структура уписаних студената на основним академским студијама

Школска година	Пол ж	м	Укупно
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
2025/2026.	82	301	383
Укупно	**2189**	**8499**	**10598**

д) Структура уписаних студената на мастер академским студијама

Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2025/2026	157	91	66
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

ђ) Структура уписаних студената на докторским академским студијама

Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2025/2026.	32	20	12
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

е) Статистички подаци о укупним месечним примањима наставног особља, на нивоу просека за 2025. годину

Укупна месечна примања: **603.524,71** динара (100%).

Укупна месечна примања која су примиле **жене: 278.260,20 динара (46.10%).**

Укупна месечна примања која су примили **мушкарци: 325.264,51 динара (53,90%).**

ж) Статистички подаци о укупним месечним примањима ненаставног особља, на нивоу просека за 2025. годину

Укупна месечна примања: **215.368,01** динара (100%).

Укупна месечна примања која су примиле **жене**:**111.666,22** динара (51,85%).

Укупна месечна примања која су примили **мушкарци**:**103.701,79** динара (48,15%).

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

Број чланова Савета Факултета, као органа управљања, је 21 – 8 жена и 13 мушкараца.

Комисија за награде и одликовање Факултета има 9 чланова – 2 жене и 7 мушкараца.

Комисија за обезбеђење квалитета Факултета има 12 чланова – 6 жена и 6 мушкараца.

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

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

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

3) Анализа стања

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 26 запослених – 16 жена и 10 мушкараца, 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.

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.

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 ненаставног 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 конкурсу; 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 2025. годину, може се зањучити 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.

Имајући у виду 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.

VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

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 унапређивање 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 узајамног 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 реструктуирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

2. Начин спровођења посебних мера

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених на Факултету.

На Факултету је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Факултета; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица на Факултету и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Факултета; доставља извештаје декану Факултета; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство) и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Декан Факултета је именовао Комисију за родну равноправност из реда запослених, представника наставног и ненаставног особља Факултета, и студената Факултета, чији је задатак 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.

3. Начин контроле посебних мера

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

4. Рокови за спровођење посебних мера

Мере се спроводе у роковима који су утврђени у Табели 1 која је саставни део Плана.

VIII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају на Факултету у свим областима у којима се спроводе мере морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Факултет је дужан да евидентира податке разврстане по полу.

Надлежне службе Факултета евидентирају податке о:

1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;

2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;

3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;

4) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу;

5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;

6) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;

7) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;

8) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

9) начину поступања Факултета по поднетим пријавама;

10) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;

11) броју и проценту запослених лица у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је настала промена.

Факултет је дужан да да на увид надлежној инспекцији, која у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података.

2. Извештавање о остваривању родне равноправности

Факултет је дужан да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности на Факултету, укључујући и разлоге због којих није остварена

прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

Извештај се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Министарство ближе прописује садржину извештаја.

IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План је саставни део Програма рада Факултета и почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Факултета.

Факултет ће Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

X ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег Извештаја о раду Факултета.

Факултет је дужан да Министарству достави обавештење о интернет страници на којој је Извештај објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.

ЕЛЕКТРОНСКИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ, 01/05-026/26-005 од 20. 11. 2026. год.

ЕЛЕКТРОНСКИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ

Д е к а н

Проф. др Владимир Ћирић

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,	Континуирано	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	Наставно и истраживачко особље	Континуирано	Декан, Продекан за наставу	Број ревидираних докумената

	програма, утврђивања стандарда уџбеника и наставних метода			Комисија за родну равноправност,	
	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 уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања и програме целоживотног учења			Декан, Продекан за науку, Комисија за упис, Комисија за родну равноправност,	Удео уписаних студенткиња и студената на 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 реструктуирање прихода и расхода,	Служба за материјално-финансијско пословање	Континуирано	Декан, Продекан за финансије, Комисија за родну равноправност	Број обука

	Едукација из области родно одговорног буџетирања				