

Бр. 04-159/3

09.02 / 2023 год.

НИШ

План за родну равноправност
Факултета спорта и физичког васпитања у Нишу до 2025. године

1. УВОД

Факултет спорта и физичког васпитања Универзитета у Нишу (у даљем тексту: Факултет) је образовна високошколска установа и научноистраживачка установа чија је мисија реализација високог образовања, развој науке и пренос стечених знања.

Факултет је посвећен остварењу мисије засноване на успешним резултатима у високом образовању, као и на развој научноистраживачке делатности наставника и сарадника Факултета. Своје активности Факултет усмерава и на развој личности и унапређење основних људских права и слобода, као и стварању једнаких могућности и равноправности у току студија и рада запослених. На тај начин Факултет се може укључити у јединствени европски ситем високог образовања, али и научно-истраживачког рада (где Факултет заузима високо место на Шангајској листи најбољих факултета и универзитета у свету). Развој образовања и научноистраживачког рада, али и радног процеса на Факултету одвија се по принципу родне равноправности и антидискриминаторне политике. Родна равноправност је део и докумената Факултета, као и Универзитета у Нишу који се непосредно или посредно примењују на Факултету и чине скуп правних аката за реализацију, примену и поштовање родне равноправности. С обзиром да Факултет ову област није регулисао посебним актом, ПЛАНОМ ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ, којим ће се дефинисати ова област. Овај документ је у сврху промоције принципа родне равноправности на свим нивоима деловања и рада Факултета. План родне равноправности детаљно разматра организационе поступке и начине институционалног уређења родне равноправности на

Факултету, сагласно Закону о високом образовању и Закону о родној равноправности.

План је израђен у складу са прописима Републике Србије:

- Устав Републике Србије;
- Национална стратегија за родну равноправност за период 2016-2020 са акционим планом за период 2016. до 2018. године;
- Закон о забрани дискриминације;
- Закон о Заштитнику грађана;
- Закон о родној равноправности;
- Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација- Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020);
- Закон о раду,
- Закон о високом образовању;
- Закон о запосленима у јавним службама;
- Закон о спречавању злостављања на раду;
- Планом за родну равноправност Универзитета у Нишу до 2025. године.

2. 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 и улоге у тим односима које су друштвено одређене зависно 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, психичких или физичких инвалидитета, живота у неразвијеном

- подручју или другор разлога или својства налазе у неједнаком положају,
3. Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као мушкарци или жене,
 4. Једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправо учешће у политичкој, културној, економској и другим областима друштвеног живота 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 својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсекцијска 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, једнаке политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност по свим областима и нивоима,
 8. Уродњавање представља средство за остваривање и унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе,
 9. Уравнотежена зступљеност полова када је заступљеност једног полова између 40-50% у односу на други пол, а

осетно неуравнотежена заступљеност постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произилази другачије,

10. Родно засновано насиље је сваки облик физичког, психичког, сексуалног, 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, обухватају 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 непријатељство, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење,
13. Подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање инструкција о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођење 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, непријатељство, 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 укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3. АНАЛИЗА СТАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ФАКУЛТЕТУ

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота и рада, остваривање једнаке користи од резултата рада, једнаке могућности за остваривање права и слобода, као и коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва.

Анализа структуре запослених на Факултету је следећа:

Деканат- у деканату Факултета у протеклом периоду показује да Факултет спорта и физичког васпитања Универзитета у Нишу, воде жене и мушкарци, кроз учешће у руковођењу и доношењу одлука. Шефови катедри су више од 50% жене (од пет катедри, три су жене). Преглед састава и структуре

менаџмента Факултета показује постизање родне равноправности Факултета.

Родна структура запослених- Анализом података утврђено је да на Факултету жене чине велики проценат запослених:

- редовни професори- укупно 24, од тога жена 6;
- ванредни професори- укупно 12, од тога жена 3;
- доцента- укупно 7, од тога жена 2;
- истраживачи- укупно 17, од тога жена 8.

Ненаставно особље- укупно 25, од тога жена 17.

Родна равноправност у студијским програмима на Факултету спорта и физичког васпитања у Нишу је таква да се развијају предмети у оквиру студијских програма који чији су циљеви усмерени на развијању родне равноправности (мада постоје и поједини предмети студијских програма које готово сасвим слушају и полажу само жене, на пример Ритмичка гимнастика).

Родна структура студената

Жене су у великом броју заступљене као студенти Факултета спорта и физичког васпитања у Нишу.

А приликом конституисања Студентског парламента Факултета, водило се рачуна о родној равноправности, мада већину у Студентском парламенту чине жене.

4. СПРОВОЂЕЊЕ ПЛАНА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Спровођење Плана родне равноправности биће зановано на дефинисању мера и то како на Факултету, тако и на Универзитету у Нишу, који ће формирати Радну групу за спровођење родне равноправности у свим областима деловања и рада Факултета.

Факултет је усвојио Правилник о спречавању сексуалног узнемиравања на раду. Правилник садржи мере које ће Факултет спроводити у превенцији и забрани сексуалног злостављања. Такође и поступак заштите лица у случају да је дошло до нарушавања интегритета личности по основу пола, а у циљу слободног испољавања родне равноправности.

5. ПОЈАМ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим облицима 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 културолошких формалних 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.

6. 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, медиској и економској области, области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања, заштите потрошача (робе и услуга), здравственом осигурању и заштити, социјалном осигурању и заштити, браку и породичним односима, области безбедности, екологије, области културе, спорта и рекреације, 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 група лица, ставља или би могла ставити, због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољнији положај у поређењу са другим лицима у истој или сличној ситуацији, осим ако је то оправдано законитим циљем, а средства за постојање тог циља су примарна 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 узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање, 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, усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију, као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица на 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 (интерсекцијска дискриминација).

Не сматра се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштиту 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 напредка 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 или групе лица који су изложени дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

7. ЦИЉЕВИ ЗА ПОСТИЗАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Постизање родне равноправности у управљачким функцијама и стручним органима и телима Факултета;
2. Постизање родне равноправности у оквиру напредовања у каријери;
3. Разградња родних стереотипа и предрасуда,
4. Подизање свести о родно заснованом насиљу и злостављању на раду.

8. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности

У циљу остваривања и унапређења 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 екстерној комуникацији (Интернет презентација, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи);

- Континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређење 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, унапређење 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 разрешавања сукоба у међуљудским односима, спречавања, сизбијања родно заснованог насиља и поштовање 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 једнакох учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежних 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 реструктурирања прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

2. Начин спровођења мера

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

На Факултету је именовано лице за родну равноправност чији је задатак да: праћење политика и мера за остваривање и унапређење родне равноправности из делокруга Факултета, прати стање о плоној структури запослених и радно ангажованих лица на Факултету и саставља извештаје о утврђивању стања у погледу достигнутих нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга Факултета, доставља извештаје декану; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту:

Министарство) и телима за родну равноправност на питањима од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности; припрема подтке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Декан Факултета је именовано Комисију за родну равноправност из реда запослених, представника наставног и ненаставног особља и студената Факултета, чији је задатак да координира спровођење посебних мера за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелима једнаких могућности којима се обезбеђује равномерно 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 унапређење родне равноправности на Факултету.

3. Начин контроле посебних мера

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

4. Рокови за спровођење посебних мера

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају које се доставља Министарству најкасније до јануара месеца за претходну годину. Садржај Извештаја је прописан Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл. Гласник РС“, број 103/21).

9. ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Ради спровођења и остваривања родне равноправности и извештаја о томе, Факултет је дужан да евидентира податке разврстане по полу о:

1. Укупном броју запослених и радно ангажованих лица на Факултету;
2. Броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца,
3. Квалификацијама које поседују, разврстана по полу,
4. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на руководећим функцијама и осталим радним местима,
5. Платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу,
6. 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 добила отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то,
7. Разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола,
8. Разлозима због којих су на поједине положаје постављени, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола,
9. Број 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,
10. Начину поступања Факултета по поднетим пријавама,

11. Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног оспособљавања и усавршавања,

Подаци који се евидентирају се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

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

10. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на интернет страници Факултета.

ФАКУЛТЕТ СПОРТА И ФИЗИЧКОГ
ВАСПИТАЊА У НИШУ

Декан

Проф. др Милован Братић

