

---

Агрономски факултет у Чачку

Faculty of Agronomy in Čačak



Цара Душана 34, 32000 Чачак, Србија

Тел/Tel: +381 32/30 34 00 или/or +381 32/30 34 10; Fax: +381 32/30 34 01; E-mail:



[www.afc.kg.ac.rs](http://www.afc.kg.ac.rs)

Универзитет у Крагујевцу,  
Србија  
University of Kragujevac, Serbia



Cara Dušana 34, 32000 Čačak, Serbia

[afdekanat@kg.ac.rs](mailto:afdekanat@kg.ac.rs)

---

ПИБ: 101122442

Матични број: 07281536

ЈБК: 02270

Рачун: 840-948666-13

840-948660-31

---

Број : 2774/1

Датум: 29.12.2023.године

На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022), Декан Факултета, дана 29.12.2023. године, доноси:

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОД.

### I. УВОД

Овим планом уређује се управљање ризицима од повреде принципа родне равноправности, полазећи од радних процеса у свим областима функционисања Агрономског факултета у Чачку Универзитета у Крагујевцу..

Овај план израђен је на основу претходне процене ризика

#### I.2. Појам родне равноправности

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.

### I.3. 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, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

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

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

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

## II. ОПШТИ ПОДАЦИ

- Назив: Агрономски факултет у Чачку, Универзитет у Крагујевцу
- Седиште: Чачак, Цара Душаан 34, 32000 Чачак
- ПИБ: 101122442
- Матични број: 07281536

## III НАЧИН ИЗРАДЕ ПЛАНА

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима обвезника, а израда плана управљања ризицима је процес рада и планирања код обвезника.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је начелник декан, Проф. др. Томо Милошевић.

Руководилац посебним решењем одређује лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима. Приликом израде плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања доносиоца плана управљања ризицима.

## IV САДРЖИНА ПЛАНА

Овај план садржи:

- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика.
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

IV.1. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика

### IV.1.1.Списак области и радних процеса

Области рада на Агрономском факултету у Чачку подразумевају Наставно-научну јединицу и Ваннаставну јединицу Факултета.

На Факултету има укупно 62 запослених, и то 28 мушкараца и 34 жене.

Од тога:

У настави има укупно 42 запослени, од тога 24 мушкараца и 18 жена.

У статусу истраживача 3 запослених, 1 мушкарац и 2 жене;

У ванастави укупно 17 запослених, 3 мушкараца и 14 жена.

На руководећим радним местима има укупно 7 запослених, с тим што је троје и то 3 мушкараца (Декан и Продекани), плус у ваннастави постоје 4 руководећа места од тога 3 жене и 1 мушкарац.

## V ПРОЦЕНА РИЗИКА

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика од повреде принципа родне равноправности, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима. Процена ризика извршена је у свим областима и радним процесима обвезника и чини саставни део овог Плана управљања ризицима.

Проценом ризика идентификовани су извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледане могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика извршена је помоћу матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих је процењена вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Агрономском факултет има 62 запослена, а у укупном броју запослених је 28 мушкараца и 34 жене. На руководећим местима је 7 запослених, и то 3 мушкарца у Деканату, а у ваннаставној јединици 3 жене као шефови служби и 1 мушкарац.

Агрономски факултет, као високошколска установа чија је основна делатност високо образовање, запошљавање наставника и сарадника спроводи на основу јавних конкурса и вредновања научноистраживачког рада пријављених кандидата, а у складу са Законом и одредбама Правилника о ближим условима за избор у звања наставника Универзитета у Крагујевцу, тако да није могуће избор у звање условити полом нити дати предност једном полу у односу на други јер је услов за избор вредновање научноистраживачког рада кандидата.

Што се тиче Ваннаставне јединице, Агрономски факултет је применио све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица зрелије животне доби.

Степен образовања доминантан међу оба пола запослених је високо образовање.

Чињеница да је на Агрономском факултету запослено 28 мушкараца и 34 жене, јасно указује да постоји низак степен ризика од повреде принципа родне равноправности.

## VI ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ КОЈИМА СЕ СПРЕЧАВАЈУ РИЗИЦИ И РОКОВИ ЗА ЊИХОВО ПРЕДУЗИМАЊЕ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су:

- опште мере и,
- посебне мере.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности; употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Врсте посебних мера су:

- мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим радним процесима обвезника, као и у свим областима друштвеног живота;
- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

-Врсте мера које је потребно предузети а којима се спречавају ризици повреде родне равноправности

Имајући у виду процењен низак степен ризика, потребно је примељивати следеће мере:

- Очување и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца,
- Употреба родно осетљивог језика

- Време за увођење мере: Континуирано

Поред наведених, Агрономски факултет ће у будућем раду имати у виду све Законом предвиђене мере како би се избегли ризици од повреде принципа родне равноправности.

## VII ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Сходно чл.23 Закона о родној равноправности, за доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац, односно Декан Агрономског факултета, Проф. др Томо Милошевић.

## VIII . СТУПАЊЕ НА СНАГУ И ПРИМЕНА

План управљања ризицима ступа на снагу даном обављивања на огласној табли обавезника, након чега се објављује и на интернет страници Факултета.



ДЕКАН  
АГРОНОМСКОГ ФАКУЛТЕТА

*Томо Милошевић*  
Проф. др Томо Милошевић