



**УНИВЕРЗИТЕТ УМЕТНОСТИ У БЕОГРАДУ**  
**ФАКУЛТЕТ МУЗИЧКЕ УМЕТНОСТИ**

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД  
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ  
РАВНОПРАВНОСТИ**

**децембар 2023. године**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, члана 2. став 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне од 31. маја 2022. године и члана 31. став 1 тачка 4 Статута Факултета музичке уметности, равноправности, мр Љиљана Несторовска редовни професор, декан Факултета музичке уметности, доноси План управљања ризицима од повреде родне равноправности

## 1. УВОД

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.

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.

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, јавних установа, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је **Посебан циљ 2.** Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, **Мера 2.4.** Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањило родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним

заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

## 2. ОПШТИ ДЕО

### 2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

<b>Пун назив</b>	Факултет музичке уметности, Универзитета уметности у Београду	
<b>Скраћени назив</b>	ФМУ	
<b>Матични број</b>	7002084	
<b>ПИБ</b>	101849339	
<b>Адреса седишта</b>	Краља Милана 50, 11 000 Београд	
<b>Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта</b>	<b>Име и презиме</b>	мр. Љиљана Несторовска
	<b>Број телефона на радном месту</b>	+381 11 362 11 70
	<b>e-mail</b>	<a href="mailto:ljiljana.nestorovska@fmu.bg.ac.rs">ljiljana.nestorovska@fmu.bg.ac.rs</a>

**Факултет музичке уметности** своју активност и делатност обавља у седишту на адреси у улици Краља Милана 50, 11 000 Београд. Ова организација је регистрована код Округног привредног суда у Београду, 4. јануара 1974. године под бројем регистарског улошка 5-273-00

Оснивач је Влада Републике Србије.

Факултет има орган управљања, орган пословођења, стручне органе и студентски парламент.

Стручни органи факултета су: Изборно веће, Веће факултета, Веће шефова одсека, Катедре и Одељење комплементарно научно-стручних дисциплина.

## **2.2. Општи циљеви Факултета у остваривању пуне заштита својих запослених**

У остваривању заштите својих запослених факултет ће у свом раду и деловању омогућити:

- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисање запослених
- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;

## **2.3 Родно осетљива статистика**

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкараце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

### **2.3.1 Број запослених и полна заступљеност**

Укупан број запослених износи: 241 лице

Полна структура: 142 жене и 99 мушкараца

Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

ОАС од минимум 240 ЕСП бодова: 219 запослених

- 125 жена
- 94 мушкараца

ОАС и ОСС од 180 ЕСП бодова: 3 запослена

- 3 жене

Ниво 4 НОКС: 16 запослених

- 11 жена
- 5 мушкараца

Ниво 1 НОКС: 3 запослена

- 3 жене

### **3. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Преглед области и процеса у којима може доћи до повреде принципа родне равноправности:

- Управљање и одлучивање
- Запослени и развој каријере
- Настава
- Истраживање и наука

Правна процена ризика:

- Управљање и одлучивање  
*Последица: озбиљна*  
*Вероватноћа: средња*
- Запослени и развој каријере  
*Последица: озбиљна*  
*Вероватноћа: средња*
- Настава  
*Последица: озбиљна*  
*Вероватноћа: средња*
- Истраживање и наука  
*Последица: умерена*  
*Вероватноћа: средња*

У претходном периоду на Факултету музичке уметности није било узнемиравања,

полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

## **4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

### **4.1 Опште мере**

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

### **4.2 Посебне мере**

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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

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

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.
- примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања,

- управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- уравнотежена заступљеност полова у управним телима
  - 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;

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

#### **4.2.1. Подстицајне мере**

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима.

**Факултет музичке уметности** услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће подстицајне мере:

- За област управљање и одлучивање
  - ❖ Именовање лица задуженог за родну равноправност који ће заједно са управом Факултета стара и примени начела родне равноправности
  - ❖ Прикупљање релевантих података у остваривању родне равноправности разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама
  - ❖ Обезбеђење финансијских ресурса за пуну примену Плана и одржавање пратећих састанака са телима за равноправност у циљу максималног поштовања.
- За област запослени и развој каријере
  - ❖ Превенција неједнаког поступања, насиља по основу пола, укључујући сексуално узнемиравање; пријава насиља и узнемиравање када се догоде.
  - ❖ Креирање бољег радног окружења и промоција једнаких могућности у управљању људским ресурсима. Евидентирање и праћење напредовања у каријери о полу, старости.
  - ❖ Отклањање негативних последица коришћења одсуства и одсуства са рада ради неге детета.
  - ❖ Охрабривање мушкараца да користе одуство са рада ради неге детета.
  - ❖ Унапређење информатичке подршке за рад од куће и флексибилност радног времена због усклађивања кућних и радних обавеза.
- За област настава
  - ❖ Превенција неједнаког поступања, насиља по основу пола, укључујући сексуално узнемиравање; пријава насиља и узнемиравање када се догоде.



- ❖ Унапређење садржаја уџбеника и наставног материјала са аспекта родне равноправности; укључивање садржаја о родној равноправности у план и програм наставе, уџбенике и наставни материјал.
- ❖ Праћење уравнотежене заступљености полова на свим нивоима студија
- ❖ Развој алата, припрема и реализација обука студентима да препознају и пријаве сваки вид насиља и дискриминације.
- За област истраживање и наука
  - ❖ Укључивање родне перспективе у све фазе научноистраживачког рада, припрема и реализација научноистраживачких пројеката и публикација и истраживачких тимова.
  - ❖ Мотивисање органа локалне заједнице да приликом расписивања позива за финансирање пројеката укључе равноправност као додатни критеријум за евалуацију
  - ❖ Јавне похвале и награђивање публикација, дисертација и мултидисциплинарних тимова који су приликом креирања поштовали стандарде родне равноправности.

### **Време за увођење мере:**

Период од 2022 – 2026. године.

Престанак спровођења мера када се испуни план.

#### ***4.2.2. Програмске мере***

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

**Факултет** услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за запослене;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

### **ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА**

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

**Разлог за увођење мере:**

У интерним документима факултета није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

**Време за увођење мере:**

Након усвајања Плана управљања ризицима.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

**Престанак спровођења мере:**

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

**ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ****Разлог за увођење мере:**

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у установи.

**Време за увођење мере:**

Континуирано.

**Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Примена нових знања и вештина у раду, стечених на обукама, семинарима и конференцијама приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде општих и посебних аката

### **Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и за запослене је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

## **4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

Одговорно лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима је Александра Угарковић, дипломирани правник

## **5. РЕЗИМЕ**

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи

- подстицајне мере из области
  - Управљање и одлучивање
  - Запослени и развој каријере
  - Настава
  - Истраживање и наука
- програмске мере
  - Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
  - Похађање обука, семинара и конференција за запослене
  - Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању ове установе.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене **факултет** ће спречити могућности да дође до повреде принципа родне равноправности свести их на минимум.

## **6. СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs</a>
3.	Савет за родну равноправност Града Београда		
4.	Комисија за родну равноправност општине Савски венац		
5.	Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	<a href="mailto:office@civilnodrustvo.gov.rs">office@civilnodrustvo.gov.rs</a>
8.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	<a href="mailto:katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs">katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs</a>
9.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	<a href="mailto:zene.savet@azc.org.rs">zene.savet@azc.org.rs</a> <a href="mailto:pravnapomoc@azc.org.rs">pravnapomoc@azc.org.rs</a>
10.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	<a href="mailto:office@atina.org.rs">office@atina.org.rs</a>
11.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	<a href="mailto:vdsrbija@gmail.com">vdsrbija@gmail.com</a>

У Београду, 28.12.2023. године

д е к а н

**ФАКУЛТЕТА МУЗИЧКЕ УМЕТНОСТИ**

мр Љиљана Несторовска, редовни професор