



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ

Пољопривредни факултет



Универзитет у Новом Саду
Пољопривредни факултет
Број: 1000-1708/1
Дана: 12.12.2025. године
Нови Сад

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/22) Декан Пољопривредног факултета у Новом Саду проф. др Ненад Магазин доноси:

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026. ГОДИНУ**

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса, седиште, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде Плана

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Назив	Универзитет у Новом Саду, Пољопривредни факултет Нови Сад	
Матични број	8608369	
ПИБ	100239025	
Адреса	21000 Нови Сад, Трг Доситеја Обрадовића бр. 8	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Ненад Магазин
	Број телефона	021/4853500
	e-mail	dean@polj.uns.ac.rs
Подаци о лицу именованом за доношење, спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима	Име и презиме	Драгана Крајиновић
	Број телефона	021/4853212
	e-mail	dkrajinovic@polj.uns.ac.rs
	Мобилни телефон	062/200-143

САДРЖАЈ

УВОД.....	
1. ОПШТИ ДЕО	
1.1. КРАТАК ПРЕГЛЕД ПОДАТАКА РАЗВРСТАНИХ ПО ПОЛУ И СТАРОСТИ	
1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА И ПРИНЦИП УРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА КОД ПОСЛОДАВЦА	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОСЕБНО РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ....	
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ.....	
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....	
3.2.1. <i>Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова</i>	
3.2.2. <i>Подстицајне мере.....</i>	
3.2.3. <i>Програмске мере</i>	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	

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, samozapošljavanja, 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).

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. Овим 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 предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Кратак преглед података разврстаних по полу и старости

Пољопривредни факултет Универзитета у Новом Саду је високошколска институција, са основном делатношћу високог образовања. Основан је 1954. године Законом о оснивању Филозофског и Пољопривредног факултета у Новом Саду. У свом саставу има 8 департмана у оквиру којих се реализује научноистраживачки и образовни процес.

Подаци о запосленим и радно ангажованим лицима у 2025. години

Укупан број запослених лица: 336 (100 %)

Ж: 189 (56,25%)

М: 147 (43,75%)

Старосна структура

Од 21-30 година живота

Укупно: 49

Ж: 27 (55,00 %)

М: 22 (45,00 %)

Од 31-40 година живота

Укупно: 71

Ж: 41 (58,00 %)

М: 30 (42,00 %)

Од 41-50 година живота

Укупно: 105

Ж: 61 (58,00%)

М: 44 (42,00%)

Од 51-60 година живота

Укупно: 86

Ж: 46 (53,00%)

М: 40 (47,00%)

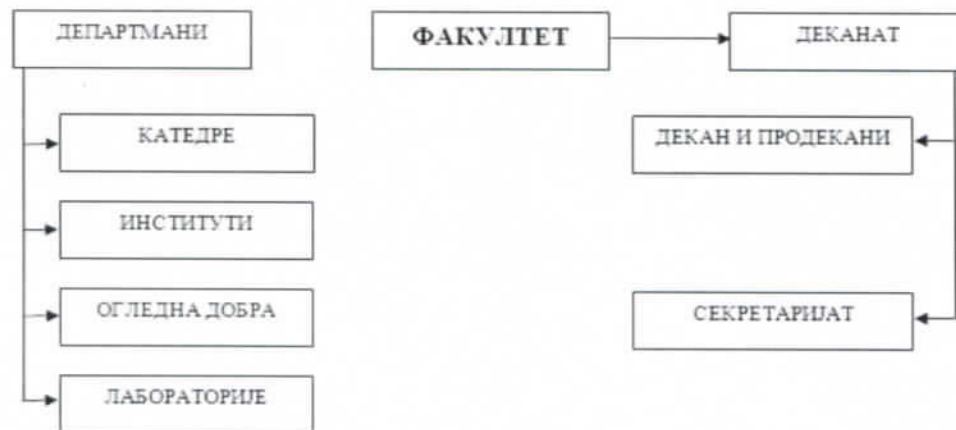
Од 61-70 година живота

Укупно: 25

Ж: 14 (56,00 %)

М: 11 (44,00 %)

1.2. Организациона структура Пољопривредног факултета



Слика 1 Приказ организационе структуре Пољопривредног факултета

Мисија – Пољопривредни факултет је високошколска и научно-истраживачка установа чија је мисија реализација висококвалитетних образовних процеса, развој научних дисциплина и пренос стечених знања у привреду и друштво. Од оснивања, 1954. године Пољопривредни факултет је посвећен остварењу своје мисије засноване на успешним резултатима у образовању и научно-истраживачком раду и њиховој примени у пракси. Улога Факултета као дела универзитетске заједнице је да допринесе економском, социјалном и културном развоју земље и понуди знање и одржива решења која ће бити адекватан одговор на убрзану трансформацију друштва и дигитализацију свих сфера живота, образовања и пословања. Мултидисциплинарност нашег Факултета је одлична полазна основа за даљи напредак, али ће се неговати и ширити везе и са другим установама, истраживачким групама и појединцима у земљи и свету.

Применом високих академских стандарда који су засновани на дугој традицији Факултета, просторним и материјалним ресурсима којима Факултет располаже, као и људским ресурсима тј. компетентним наставницима и сарадницима, студентима се на свим нивоима студија омогућава стицање знања о најновијим научним достигнућима, а све у циљу што бољег развоја друштва у целини.

Визија - Пољопривредног факултета у Новом Саду је да буде водећи факултет у областима пољопривреде, ветеринарске медицине и пејзажне архитектуре у Србији чија ће изузетност почивати на знању, иновативности и сарадњи и тиме допринети бољој видљивости и повезивању Србије са светом.

Визија Пољопривредног факултета у Новом Саду оствариваће се кроз:

- Независан истраживачки рад врхунског квалитета
- Квалитетне студијске програме прилагођене потребама тржишта рада
- Саветодавне и услужне делатности врхунског квалитета
- Иновативност у сарадњи са приватним и јавним сектором

1.3. Родно осетљива статистика и принцип уравнотежене заступљености полова код послодавца

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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 произвеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у 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. Анализа родно осетљивих података омогућава и израду свих планских докумената које захтева законодавни оквир о родној равноправности.

За доношење плана управљања ризицима кључан је принцип уравнотежене заступљености полова, који је прописан Законом о родној равноправности Републике Србије.

Принцип уравнотежене заступљености полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетна неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола у односу на други пол нижа од 40%, осим ако из посебног закона не произилази другачије. У анализи се полази од укупног броја запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, што представља основ за статистику, која се изражава бројчано и процентуално.

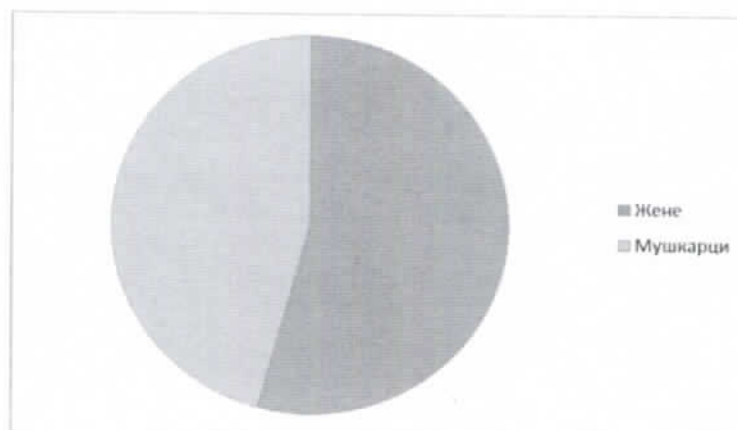
1.3.1. Полна и старосна заступљеност у органима управљања и руковођења, као и организационим јединицама Пољопривредног факултета Нови Сад

Укупан број запослених лица на Пољопривредном факултету: 336

Табела 2. Полна структура запослених и радно ангажованих лица

Пољопривредни факултет Нови Сад	Запослена лица		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	189	147	336
	56,25 %	43,75 %	100 %

Графикон 1. Полна структура запослених

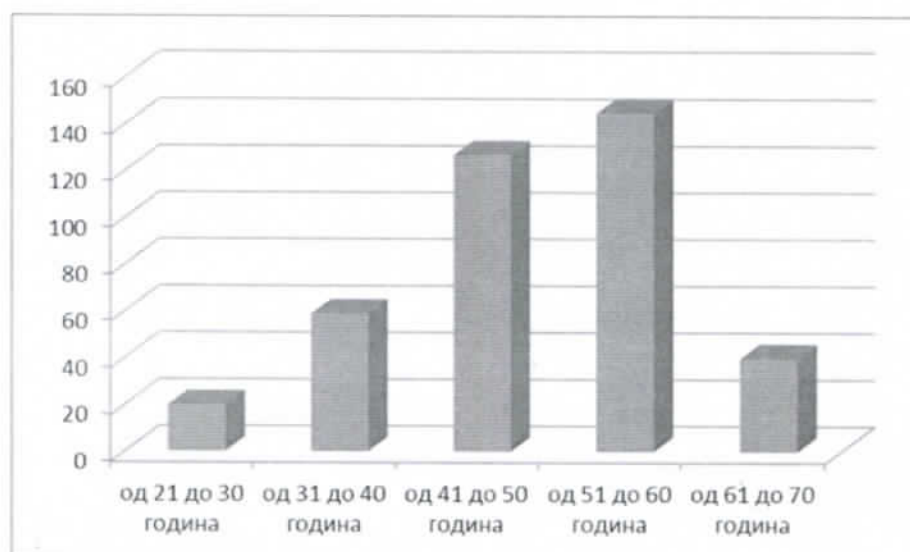


У укупном броју запослених на Пољопривредном факултету Универзитета у Новом Саду заступљеност полова је уравнотежена, са 56,25 % жена и 43,75 % мушкараца.

Табела 3. Старосна структура запослених и радно ангажованих лица

Пољопривредни факултет Нови Сад	Старосна структура											
	Од 21 до 30 година		Од 31 до 40 година		Од 41 до 50 година		Од 51 до 60 година		Од 61 до 70 година		УКУПНО	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
	22	27	30	41	44	61	40	46	11	14	147	189
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	45,00	55,00	42,00	58,00	42,00	58,00	47,00	53,00	44,00	56,00	43,75	56,25
49 15,00 %		71 21,00%		105 31,00 %		86 26,00 %		25 7,00 %		336 100 %		

Графикон 2. Старосна структура по категоријама



У старосној структури запослених лица највећи број је у категоријама од 41 до 50 година старости (31,00 %) и од 51 до 60 година старости (26,00 %), заступљеност полова је по старосним категоријама уравнотежена на нивоу институције.

ОРГАНИ УПРАВЉАЊА

Савет Пољопривредног факултета

Табела 4. Полна структура чланова Савета Пољопривредног факултета

Савет Пољопривредног факултета Нови Сад	Запослена и радно ангажована лица		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	4	13	17
23,53 %	76,47 %	100 %	

Савет Пољопривредног факултета представља орган управљања. Нови сазив Савета именован је 2024. године и, у односу на претходни број жена је остао идентичан (4). Како је заступљеност полова и у претходном саставу Савета Пољопривредног факултета била у корист мушкараца, може се констатовати да постоји осетна неуравнотеженост заступљености полова (мушкарци: 76,47%, жене 23,53%) и да је потребна даља примена превентивне мере за ублажавање неуравнотежености.

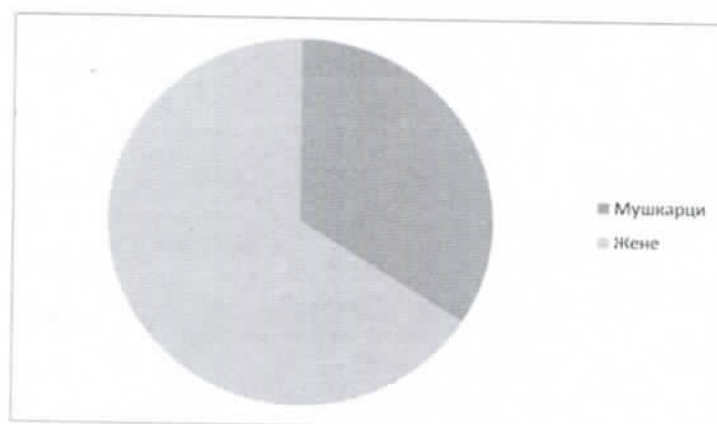
О уравнотеженој заступљености полова, у складу са чл. 30. Став 2. Закона стара се орган надлежан за именовање органа управљања и надзора, а чланови Савета бирају се из реда: оснивача, запослених и студената.

Деканат

Табела 5. Полна структура Деканата Пољопривредног факултета сва запослена и радно ангажована лица

Деканат Пољопривредног факултета	Деканат – сва запослена лица		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	30	17	47
63,83 %	36,17 %	100 %	

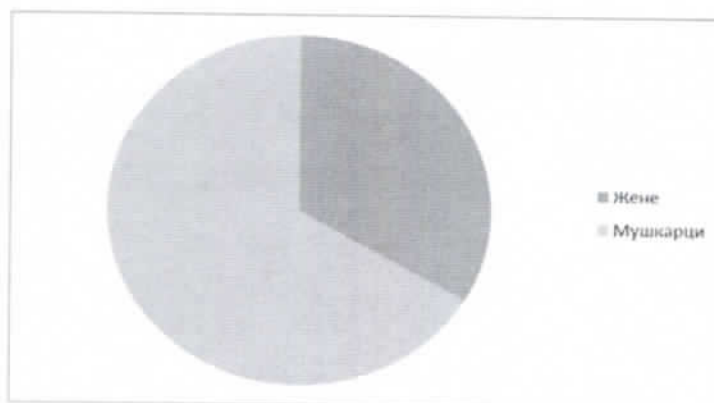
Графикон 3. Полна структура Деканата Пољопривредног факултета сва запослена и радно ангажована лица



Табела 6. Полна структура Деканата Пољопривредног факултета руководиоци

Деканат Пољопривредног факултета	Деканат - руководиоци		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	4	9	13
30,77%	69,23%	100 %	

Графикон 4. Полна структура Деканата Пољопривредног факултета руководиоци



Декан је орган пословођења Факултета и њему у раду помажу 3 (три) продекана.

Деканат Факултета чине: декан са продеканима и секретаријат.

Заступљеност полова у саставу деканата Пољопривредног факултета на нивоу свих запослених је у корист жена (63,83%) у односу на мушкарце (36,17%) и постоји осетна неуравнотеженост заступљености полова, те је потребно наставити са применом превентивних мера одређених за ублажавање те неуравнотежености.

Заступљеност полова у саставу деканата Пољопривредног факултета на нивоу свих руководиоца је: мушкарци (69,23%) у односу на жене (30,77%) и може се констатовати да постоји осетна неуравнотеженост заступљености полова у руководећој структури у деканату и да је потребно одредити превентивне мере за ублажавање ове неуравнотежености.

Департмани

Табела 7. Полна структура Департмана Пољопривредног факултета

Назив департмана	М	Ж	Укупно
Департман за ратарство и повртарство	22 (36,67%)	38 (63,33%)	60 (100,00%)
Департман за сточарство	22 (57,90%)	16 (42,10%)	38 (100,00%)
Департман за фитомедицину и заштиту животне средине	14 (29,79%)	33 (70,21%)	47 (100,00%)
Департман за економику пољопривреде и социологију села	13 (43,33%)	15 (56,67%)	30 (100,00%)
Департман за пољопривредну технику	17 (89,47%)	2 (10,53%)	19 (100,00%)
Департман за ВВХПА	15 (32,61%)	31 (67,39%)	46 (100,00%)
Департман за уређење вода	5 (35,72%)	9 (64,28%)	14 (100,00%)
Департман за ветеринарску медицину	21 (56,76%)	16 (43,24%)	37 (100,00%)
Укупно	129 (44,64%)	160 (55,36%)	289 (100,00%)

Табела 8. Полна структура директора Департмана Пољопривредног факултета

Департмани Пољопривредног факултета	Директори департмана		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	1	7	8
	12,50 %	87,50 %	100%

Заступљеност полова у укупном броју запослених и радно ангажованих лица на департманима је уравнотежена (М: 44,64%, Ж:55,36%). Очекивано, у оквиру Департмана за пољопривредну технику и Департмана за фитомедицину и заштиту животне средине постоји осетна неуравнотеженост у заступљености полова, због природе занимања које је традиционално „мушко“, односно „женско“. На Департману за ратарство и повртарство и Департман за ВВХПА такође постоји неуравнотеженост заступљености полова из сличних разлога и због промене броја запослених у току календарске године.

Заступљеност полова у броју директора департмана на Пољопривредном факултету је непромењена (87,50%) у корист мушкараца и потребно је даље наставити са применом мере за корекцију те неуравнотежености.

Катедре

Табела 9. Полна структура шефова катедри Пољопривредног факултета

Савет Пољопривредног факултета Нови Сад	Шефови катедри		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	2	8	10
20,00 %	80,00 %	100 %	

Заступљеност полова међу шефовима катедри Пољопривредног факултета је као и претходне године у корист мушкараца (80,00%) у односу на жене (20,00%) и може се констатовати да постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова и даља примена превентивне мере за ублажавање те неуравнотежености.

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене извршене на Пољопривредном факултету Универзитета у Новом Саду у вршењу основне делатности и поштовању принципа родне равноправности.

Пољопривредни факултет Нови Сад поседује План за постизање равноправности полова са сетом предвиђених мера којима би се мање заступљеном полу омогућило веће учешће у саставу органа управљања и реализовало родно одговорно буџетирање.

Неуравнотеженост заступљености полова ипак постоји у појединим организационим јединицама и процесима рада, о чему сведочи приложена родно осетљива статистика.

На Пољопривредном факултету Универзитета у Новом Саду у току 2025. године није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне и непосредне дискриминације, нити судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима имају за циљ унапређење радних процеса и организације рада са циљем постизања потпуне примене принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на 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.

3.1. 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.

3.2. 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, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 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.

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

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

На основу претходне процене свих радних процеса може се констатовати да је и даље у радним процесима, као и организационим јединицама присутна осетна неуравнотеженост заступљености полова у односу на претходну (2024) годину.

Ипак, на основу статистичких података изнетих у тачки 1.3.1. овог Плана и процене радних процеса, евидентна је осетна неуравнотеженост заступљености полова у корист мушкараца првенствено у органима одлучивања (управљања и руковођења), као и у појединим организационим јединицама, па сходно томе предлогу се подстицајне (превентивне) мере.

3.2.2. 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 процеса рада код послодавца.

Пољопривредни факултет Нови Сад услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **МЕРА 1: Обезбедити већу заступљеност жена у органима управљања и руковођења, комисијама и телима, као и у поступцима избора и доношења одлука.**

Разлог за увођење мере:

Потребно је анализирати разлоге, поступке избора/именовања, подстаћи и охрабрити и обезбедити веће учешће жена у поступцима доношења одлука и развоја заједничке одговорности.

У организационим јединицама у којима је у оквиру извршилачких радних места доминантно заступљен женски пол, није очекивано да лица на положајима буду мушкарци.

Време за увођење мере:

План управљања ризицима почеће се примењивати даном доношења и објављивања.

У складу са Статутом мандат лица на положајима има дефинисано трајање, осим руководилачких радних места која нису везана за мандат. Ова мера да настави да се примењује и у 2026. години како би своју пуну афирмацију имала у наредним изборним циклусима (мандатима) органа управљања и руковођења, као и осталим положајима анализираним у достављеној статистици. Обезбеђивање присуства већег броја жена је континуиран и изазован процес којим се постиже потпуна равноправност полова у учествовању и одлучивању.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Именовати већи број жена на руководећа места
- Охрабрити и заинтересовати жене да се кандидују за избор на руководеће положаје
- У складу са овлашћењима цитираним у Статуту приликом одлучивања о именовану и разрешењу лица на функцијама (продекана, директора департмана, шефова катедри, шефова служби) и вођења кадровске политике активно обезбедити уравнотежену заступљеност и равноправност полова, односно већу заступљеност жена
- Анализирати разлоге недовољне заступљености жена у органима управљања и руковођења.

3.2.3. Програмске мере

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

Пољопривредни факултет Нови Сад услед потреба за реализацију и даље унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- **МЕРА 1: Увођење родно осетљивог језика у актима, писаној и усменој комуникацији;**

Разлог за увођење: на Пољопривредном факултету у Новом Саду више је него раније присутан родно сензитиван језик, али је примену мере потребно интензивирати и проширити. Документација се и даље већим делом води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе. Постоји још области за унапређење примене родно осетљивог језика.

- **МЕРА 2: Континуирано похађање обука, семинара и конференција од стране запослених, као и организација радионица на тему родне равноправности;**

Разлог за увођење: стицање нових и унапређење постојећих знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности код послодавца. Потребно је да што већи број лица похађа обуке и информише се о значајној теми родне равноправности, нарочито представници синдиката и запослени, као и студенти.

- **МЕРА 3: Успостављање и одржавање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва и телима за родну равноправност ради даље континуиране едукације свих запослених о родној равноправности;**

Континуирана сарадња са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава ефикасније испуњење обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката. Такође, на овај начин обезбеђује се висок ниво превенције родно заснованог насиља, као и дискриминације.

➤ **МЕРА 4: Родно одговорно буџетирање;**

Родно одговорно буџетирање представља предуслов за реализацију принципа родне равноправности на Факултету.

Разлог за увођење: увођење родно одговорног буџетирања у институцији је веома важан ресурс за примену мера и обезбеђивање поштовања начела родне равноправности у практичном смислу. Финансијско планирање уз уважавање родних компоненти, а у циљу поштовања законских одредаба још увек није примењено у пракси. Ова мера стога представља важан услов за поштовање начела родне равноправности, али и обавезу.

➤ **МЕРА 5: Вођење евиденција разврстаних по полу и роду, као и извештавање о Плану управљања ризицима од повреде принципа уравнотежене заступљености полова;**

Поред тога што представља законску обавезу, разлог за увођење: редовно евидентирање промена и ажурирање података о запосленим и радно ангажованим лицима олакшава рад у пракси на имплементацији принципа родне равноправности, као и реакцију на евентуално нарушавање тог принципа.

Време за увођење мера и почетак примене:

План управљања ризицима почеће се примењивати даном доношења и објављивања.

Начин спровођења и контроле спровођења мера:

Лице задужено за родну равноправност ће заједно са Секретаром Факултета и Одбором за равноправност полова вршити континуирану контролу примене Плана и свих интерних докумената у складу са Законом.

Посебне мере дефинисане овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности спроводиће се у току 2026. године.

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Драгана Крајиновић	Координатор послова међународне сарадње	021/4853212	dkrajinovic@polj.uns.ac.rs
2.	Миодраг Поповић	Секретар	021/4853455	miodrag.popovic@polj.uns.ac.rs

Подаци о реализацији Плана управљања ризицима биће доступни на сајту Пољопривредног факултета на адреси: <http://polj.uns.ac.rs/sr/node/3385>

