

АКАДЕМИЈА ТЕХНИЧКО-ВАСПИТАЧКИХ  
СТРУКОВНИХ СТУДИЈА

Бр. 51-1/1978  
24. 12. 2025 год.  
НИШ

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ  
РАВНОПРАВНОСТИ  
АКАДЕМИЈЕ ТЕХНИЧКО-  
ВАСПИТАЧКИХ СТУКОВНИХ  
СТУДИЈА НИШ

Република Србија  
Академија техничко-васпитачких струковних студија  
Број:01-1/1978  
Датум: 24.12.2025. године  
НИШ

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21 од 24. маја 2021. године) и Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) а у складу са законском обавезом која проистиче председник Академије техничко-васпитачких струковних студија Ниш доноси

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

# САДРЖАЈ

УВОД.....	
<b>1. ОПШТИ ДЕО .....</b>	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана.....	
1.2. Родно осетљива статистика .....	
<b>2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....</b>	
<b>3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ .....</b>	
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>	
<b>4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА</b>	
РЕЗИМЕ .....	
ПРИЛОЗИ.....	
I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности и Одлука о усвајању Плана.....	
II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности .....	

## 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 појединих 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.

Ради јасног дефинисања значења одређених појмова при изради Плана управљања ризицима као и у Изради извештаја о родној равноправности треба узети у обзир члан 6, ставове 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9,17, 18, 19, 22 и њихове дефиниције:

- 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;
- 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;
- 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

практике;

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;

17) 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;

18) органи јавне власти јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

19) послодавац је домаће или страног правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе;

22) плата представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

## Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

### Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

## Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);
- Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности (Службени гласник РС, број 67 од 17. јуна 2022 године),
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Службени гласник РС, број 67/22 од 2022 године)
- Правилник о методологији за обрачун неплаћеног кућног рада (Службени гласник РС, број 18 од 8. марта 2024)

## 1. ОПШТИ ДЕО

### 1.1. Академија техничко-васпитачких струковних студија

**Академија техничко-васпитачких струковних студија са седиштем у Нишу, ул. Београдска бр. 18, 18 000 Ниш, матични број 17922530, ПИБ 111700788.**

У циљу промовисања и подизања угледа високог струковног образовања у Србији, Влада Републике Србије је 31. маја 2019. године основала Академију техничко-васпитачких струковних студија Ниш, статусном променом три високошколске установе: Високе техничке школе струковних студија Ниш, Високе школе примењених струковних студија Врање и Високе школу струковних студија за образовање васпитача Пирот. На тај начин се допринело ефективнијем, ефикаснијем и економичнијем остваривању циљева струковног високог образовања и његовом повезивању са потребама тржишта рада.

Академија техничко-васпитачких струковних студија је акредитована високошколска институција у Србији у области индустријског, саобраћајног и грађевинског инжењерства, комуникационих технологија, информационих система и технологија, производне економије, прехранбене технологије, инжењерство намештаја и ентеријера, предузетнички менаџмент и образовања васпитања деце у предшколским установама.

Програмска оријентација Академије одражава савремене трендове високог струковног образовања, дуалног концепта студирања, са студентском стручном праксом као кључном основом за развој и обликовање стручњака који ће бити конкурентни не само на домаћем, већ и европском и светском тржишту рада.

Академија техничко-васпитачких струковних студија има јасну визију о својој улози у унапређењу система струковног образовања у Србији, као и о стратешкој усмерености ка потребама друштва и савременим образовним тенденцијама. Академија своју делатност обавља кроз остваривање основних, специјалистичких и мастер струковних студија из више научних и стручних области.

### 1.2. 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 производеле 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 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. Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

Република Србија је након доношења Закона о родној равноправности донела три правилника и то: Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности (Сл гласник РС, број 67 од 17. јуна 2022 године), Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (Службени гласник 67/22 од 2022 године) и Правилник о методологији за обрачун неплаћеног кућног рада (Службени гласник РС, број 18 од 8. марта 2024.године). Израдом правилника законодавац тежи да ближе разради начин израде, садржине и рокове достављања извештаја и планова лица која су дужна да то чине.

**Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада**

2. а	Укупан број запослених и радно ангажованих лица: <u>170 (100%)</u>		
2. б	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: <u>94 (55.29 %)</u>		
	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: <u>76(44.70%)</u>		
2. в	Старосна структура:	Укупно: <u>18 (100%)</u> Ж: <u>9(50%)</u> М: <u>9 (50%)</u>	Од 21-30 година живота
		Укупно: <u>34 (100%)</u> Ж: <u>17 (50%)</u> М: <u>17 (50%)</u>	Од 31-40 година живота
		Укупно: <u>55(100%)</u> Ж: <u>32 (58.18%)</u> М: <u>23 (41.81 %)</u>	Од 41-50 година живота
		Укупно: <u>48(100%)</u> Ж: <u>29 (60.41%)</u> М: <u>19 (39.58%)</u>	Од 51-60 година живота
		Укупно: <u>15(100%)</u> Ж: <u>6 (40%)</u> М: <u>9 (60%)</u>	Од 61-70 година живота

**Структура запослених према степену стеченог образовања**

3. Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.VIII	61	31	30
2.VII-2 А	20	16	4
3.VII-1А	38	21	17
4.VII-1С	19	4	15
5.VI-1А	0	/	/

6.VI-1C	7	5	2
7.VI-2C	4	2	2
8.VI-2A	9	7	2
9.CCC	6	2	4
10.Основно образовање	6	6	0

## Структура запослених према годинама старости

2. в	Старосна структура:	Укупно: <u>18 (100%)</u> Ж: <u>9 (50%)</u> М: <u>9 (50%)</u>	Од 21-30 година живота
		Укупно: <u>34 (100%)</u> Ж: <u>17 (50%)</u> М: <u>17 (50%)</u>	Од 31-40 година живота
		Укупно: <u>55 (100%)</u> Ж: <u>32 (58.18%)</u> М: <u>23 (41.81%)</u>	Од 41-50 година живота
		Укупно: <u>48 (100%)</u> Ж: <u>29 (60.41%)</u> М: <u>19 (39.58%)</u>	Од 51-60 година живота
		Укупно: <u>15 (100%)</u> Ж: <u>6 (40%)</u> М: <u>9 (60%)</u>	Од 61-70 година живота

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Академије техничко-васпитачких струковних студија у вршењу основних принципа родне равноправности. Самопроцена се врши провером интерних докумената, континуираним проверавањем заступљености полова и њихово учешће у раду органа управљања, редовном контролом да ли је било случајева полног узнемиравања, подстицањем запослених да пријаве евентуалне случајеве полног узнемиравања и посредне или непосредне дискриминације.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности су наведене са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности и континуиране примене праксе родног изједначавања.

### РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ ПОСЕБНО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

На Академији техничко-васпитачких струковних студија је запослено укупно 170 лица од којих је 94 жена и 76 мушкараца - ризик од повреде принципа родне равноправности је **низак**.

Структура лица по квалификацијама почев од 8 степена квалификација до основног образовања јасно показује да су у свакој категорији стручних квалификација жене знатно заступљеније – **нема ризика**.

Структура лица која раде на извршилачким радним местима говори да је проценат жена заступљенији у односу мушкарце и то тако да од укупног броја на извршилачка радна места жене учествују у 55.29% у односу на мушкарце који учествују са 44.70% чиме долазимо до закључка да **ризик не постоји**.

Анализирајући одељак плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје долазимо до закључка да су жене оствариле нижи износ зараде па можемо доћи до закључка да постоји занемарљив ризик за повреду принципа родне равноправности јер је разлика у просечном номиналном износу између мушкараца и жена незнатна тј мала.

	Просечан номинални износ и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	<u>107.107,24 (100%)</u>	<u>103.513,87 (61.20%)</u>	<u>112.776,78 (38.80%)</u>
Лица на положајима	<u>161.654,53 (100%)</u>	<u>169.241,88 (42.50%)</u>	<u>156.046,48 (57,50%)</u>

## 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. 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 деловања.

**Академија техничко-васпитачких струковних студија** услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

**Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**

#### **Разлог за увођење мере:**

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

#### **Време за увођење мере:**

Период од 2026-2027. године.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију жена на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

### **3.2.2. Програмске мере**

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне

равноправности.

**Академија техничко-васпитачких струковних студија** 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 лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;
- Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

## **МЕРА 1. 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:**

Потребна је даља свеобухватна употреба родно сензитивног језика у континуитету у свим документима који се доносе.

### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

### **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.

## **МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ**

### **Разлог за увођење мере:**

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОРГАНИЗАЦИЈИ.

### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

ПРИМЕНА НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА СТЕЧЕНИХ НА ОБУКАМА, СЕМИНАРИМА И КОНФЕРЕНЦИЈАМА У РАДУ ПРИЛИКОМ:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

### **Престанак спровођења мере:**

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

### **МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА**

#### **Разлог за увођење мере:**

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

#### **Време за увођење мере:**

Током 2026-2027 године

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

#### **Престанак спровођења мере:**

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

### **МЕРА 4. ПРИКУПЉАЊЕ РЕЛЕВАНТНИХ ПОДАТАКА РАЗВРСТАНИХ ПО ПОЛУ И ЊИХОВО ДОСТАВЉАЊЕ НАДЛЕЖНИМ ИНСТИТУЦИЈАМА.**

#### **Разлог за увођење ове мере:**

Ради ефикасне анализе и ефикасне обраде података који су од значаја за родну равноправност треба благовремено и континуирано прикупљати релевантне податке разврстане по полу.

#### **Време за увођење мере:**

Ова мера се спроводи континуирано, без временског ограничења. Спроводиће се од дана ступања на снагу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће координирати између Одсека Ниш, Одсека Пирот и Одсека Врање као јединица које чине Академију техничко-васпитачких струковних студија ради прикупљања релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Р е д н и б р ој	Име и презиме	Функција	Теле фон	емаил
1.	Јелена Петковић	Секретар	063 661 603	jelena.petkovic@akademijanis.edu.rs
2.	Јелена Тодоровић	Дипл. правник	0694 1195 63	jelena.todorovic@akademijanis.edu.rs
3.	Мића Петковић	Рук. правних, кадров. и админ. послова	063 1072 238	mica.petkovic@akademijanis.edu.rs

## **ЗАКЉУЧАК**

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених жена и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

### **А) Подстицајна мера**

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

### **Б) Програмске мере**

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;
- Прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Академији техничко-васпитачких струковних студија Ниш.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

## **ПРИЛОЗИ**

**I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности**

**II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**

**- III - 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.	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>
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>

Председник Академије техничко-васпитачких струковних студија



др Душан Радосављевић