

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

**ТЕХНИЧКА ШКОЛА ВАЉЕВО**

*Децембар, 2023.*

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21 од 24. маја 2021. године) за потребе Техничке школе Ваљево, израђује се:

# ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

**Назив:** Техничка школа Ваљево  
**Адреса:** Косте Абрашевића бр. 2  
**Матични број:** 07097000  
**ПИБ:** 100075878

# САДРЖАЈ

<b>УВОД</b> .....	<b>5</b>
<b>1. ОПШТИ ДЕО О ТЕХНИЧКОЈ ШКОЛИ ВАЉЕВО</b> .....	<b>10</b>
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта .....	10
1.2. Структура техничке школе ваљево .....	13
1.3. Родно осетљива статистика техничке школе ваљево.....	14
1.3.1. Број запослених и полна заступљеност у органима .....	16
<b>2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	<b>20</b>
<b>3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	<b>21</b>
3.1. Опште мере.....	21
3.2. Посебне мере.....	21
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова .....	22
3.2.2. Подстицајне мере .....	22
3.2.3. Програмске мере .....	23
<b>4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА</b> <b>27</b>	
<b>РЕЗИМЕ</b> .....	<b>28</b>
<b>ПРИЛОЗИ</b> .....	<b>29</b>
I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности.....	29
II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности .....	30

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21 од 24. маја 2021. године), а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 48. став 2. и став 3. овог закона директор Техничке школе Ваљево донео је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима).

<b>ЧЛАНОВИ ТИМА ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА</b>			
<b>Редни број</b>	<b>Име и презиме чланова тима</b>	<b>Занимање</b>	<b>Организација/институција</b>
1.	Ивана Ицић Давидовски	Дипломирани правник, Лице задужено за родну равноправност у установи	Техничка школа Ваљево
2.	Ружица Радовановић	Мастер професор језика и књижевности	Техничка школа Ваљево
3.	Звездана Цветановић	Професор српске књижевности и језика	Техничка школа Ваљево
4	Мира Михаиловић Стијеповић	Професор педагогије и психологије	Техничка школа Ваљево
5.	Мирјана Танасковић	Дипломирани психолог	Техничка школа Ваљево

## 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.

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. 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, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима. У члану 48. овог Закона прецизирана је родна равноправност у политичким организацијама, синдикалним организацијама и удружењима. С тим у вези, у Закону је наведено да право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

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).

Органи јавне власти и послодавци који, у складу са законима и другим прописима, обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да:

1) укључе садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, односно студијских програма, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и да у наставне програме и материјале, на свим нивоима образовања и васпитања искључе родно стереотипне, сексистичке садржаје, укључе садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту ученика, односно студента;

2) обезбеде подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеде да садржаји планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и допринос у науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;

4) предузимају, у складу са законом, мере које обухватају:

(1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, у оквиру:

- редовних наставних предмета и ваннаставних активности,

- планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар,

(2) измене садржаја планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;

(3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама,

класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;

(4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;

(5) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке, запослених у образовању, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља према женама и девојчицама;

(6) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

(7) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;

(8) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Установе у области образовања и васпитања дужне су да обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузимају посебне мере за подстицање.

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

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала<sup>1</sup> и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским



правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на оставривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> CEDAW – енгл. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981. године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произилазе из ове конвенције.

<sup>2</sup> [https://www.paragraf.rs/propisi/ustav\\_republike\\_srbije.html](https://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html)

## **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);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- 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 А/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 А/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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом

(члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) 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);

# 1. ОПШТИ ДЕО О ТЕХНИЧКОЈ ШКОЛИ ВАЉЕВО

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

*Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта*

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Техничка школа Ваљево	
Матични број	07097000	
ПИБ	100075878	
Адреса седишта	Косте Абрашевића 2, 14000 Ваљево	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Бранко Голоскоковић
	Број телефона на радном месту	014-221-602
	Мобилни телефон	062-80-71-333
	<i>e-mail</i>	<a href="mailto:golos@sbb.rs">golos@sbb.rs</a>

Школа је правно лице са статусом установе, која обавља делатност средњег образовања и васпитања и има право да у правном промету закључује уговоре и предузима друге правне радње и правне послове у оквиру своје правне и пословне способности.

Техничка школа је почела са радом 5. октобра 1939. године у просторијама Гимназије и Основне школе. Генерација ученика уписаних 1959. године школовање је започела у новој, садашњој згради. Дана 27. јануара 2007. године добија назив Техничка школа.

У складу са изменама начина извођења практичне наставе и новинама које су донели нови Закон о средњем образовању и Закон о дуалном образовању, Техничка школа Ваљево је уз помоћ Владе Републике Србије, Министарства просвете, науке и технолошког развоја, града Ваљево и од сопствених средстава адаптирала и оремила ТРЕНИНГ ЦЕНТАР Техничке школе Ваљево. Тренинг центар се састоји од 9 радионица и 13 специјализованих кабинета, пре свега за извођење практичне наставе, као и наставе у оквиру вежби за велики број предмета у подручјима рада за које је школа верификована.

Тренинг центар је веома битан због реализације и подршке дуалном образовању, које је почело да се одвија на основу Закона о дуалном образовању и да се примењује од септембра 2019. године. Треба нагласити да Закон о дуалном образовању предвиђа одређене услове које би пословни партнери морали да испуне да би се ученици могли образовати по моделу дуалног образовања. Неке од активности које захтева Закон многи послодавци не могу да испуне. Стварањем Тренинг центра нуди се могућност да се комплетна обука изводи у школи, на изузетно професионалним наставним средствима, уз ангажовање стручног кадра тј. наставника практичне наставе као ментора и васпитача ученика.

Поред образовања редовних ученика од првог до четвртог разреда, велики број ученика из привреде се образује кроз ванредно школовање, кроз дофалификацију, преквалификацију или пак ванредно школовање по законском оквиру.

Дакле, осим пружања обуке за редовне ученике, Тренинг центар има могућност да пружа услуге неформалном образовању одраслих кроз реализацију великог броја обука, за које је школа верификована, јер има статус Центра за образовање одраслих, као и статус ЛПОА образовања одраслих. Имајући у виду да школа има регистровану Ученичку задругу „Техничар“ као посебно правно лице (захваљујући активностима Ученичке задруге школа је конкурисала за статус Модел установе код МПНТР), ствара се могућност за остваривање додатног прихода. То би се постигло пружањем услуга за трећа лица, за шта је школа такође верификована, у сопственим радним погонима тј. у Тренинг центру. Стварање додатног прихода је изузетно важно за одрживост Тренинг центра.

Због свега наведеног, пројекат под називом „Тренинг центар“ у Техничкој школи Ваљево је веома битан како за град Ваљево, тако и за Западни регион РС.

Школа обавља и другу делатност, којом се унапређује и доприноси квалитетнијем и рационалнијем обављању образовања и васпитања (у даљем тексту: проширена делатност). Обављање проширене делатности не омета обављање делатности образовања и васпитања. Одлуку о проширеној делатности доноси Школски одбор, уз сагласност Министарства.

Проширена делатност установе може да буде пружање услуга, производња, продаја и друга делатност, у складу са прописима којима се уређује класификација делатности.

Школа остварује програме обука, стручног оспособљавања и других активности образовања одраслих јер је стекла статус јавно признатог организатора активности образовања одраслих, у складу са овим и посебним законом.

Остваривање проширене делатности установе планира се годишњим планом рада.

Одлуку о проширеној делатности доноси орган управљања установе, уз сагласност Министарства.

У оквиру проширене делатности школа остварује следеће активности:

1.Остало образовање -8559:

-Образовање одраслих

-Оспособљавање и усавршавање кадрова за организацију и реализацију обука за одрасле

-Израда и дистрибуција наставних материјала за обуке одраслих

-Вредновање знања и вештина стечених у оквиру програма за које је школа акредитована од одговарајуће организације

## 1.2. Структура Техничке школе Ваљево

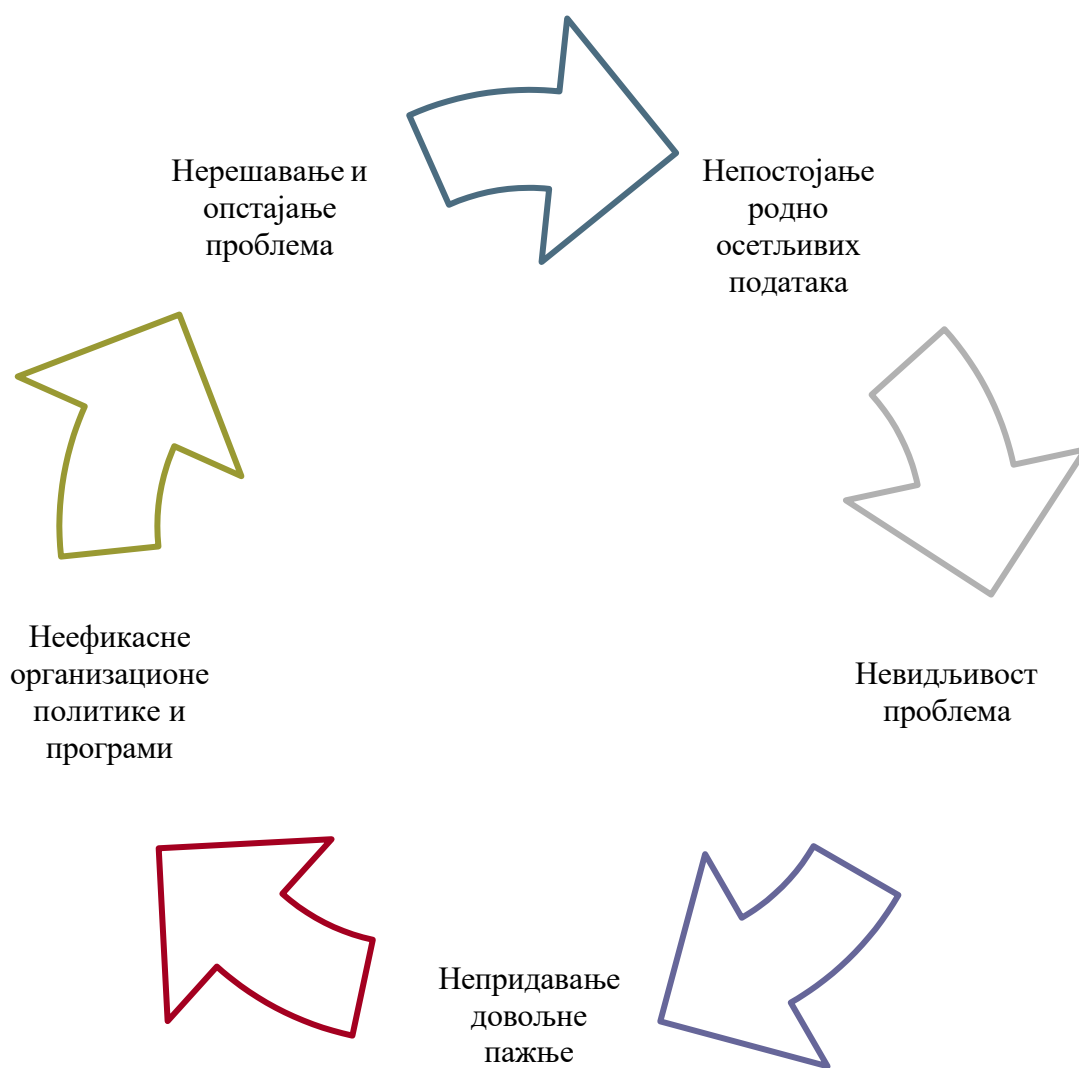


### **1.3. Родно осетљива статистика Техничке школе Ваљево**

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 производиле различите ефекте на жене и мушкарце. 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.



*Слика 1.* Циклус непостојања адекватне родне статистике

Као и многе друге установе и **Техничка школа Ваљево** нема родне податке разврстане по полу.



### 1.3.1. Број запослених и полна заступљеност у органима управљања

Укупан број запослених у Техничкој школи Ваљево износи 117 лица.

*Табела 2 Полна структура чланова синдикалне организације*

Техничка школа Ваљево	Запослени према полу		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	73	44	117

**Табела 3** Структура запослених према стеченом нивоу образовања

Техничка школа Ваљево	Стручна спрема запослених												Укупно
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Доктор наука		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	/	1	14	10	6	3	/	30	53	/	/	
<b>УКУПНО</b>	/		15		16		3		83		/		117

**Табела 4** Структура запослених према годинама старости

Техничка школа Ваљево	Старосна структура запослених										УКУПНО:
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	3	4	11	15	15	20	12	25	3	9	117
Укупно	7		26		35		37		12		

**Табела 5** Полна структура руководица

Техничка школа Ваљево	Мушкарци	Жене	Укупно
	2	1	3

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

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању **Техничке школе Ваљево** у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

**Техничка школа Ваљево** нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у **Техничкој школи Ваљево** у претходном периоду 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.

### **3. 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.

#### **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 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**

**Техничка школа Ваљево** нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

### **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 синдикалног деловања.

**Техничка школа Ваљево** услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Активирање већег броја жена у органе, синдикате и у органе синдиката кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора и стварање женских струковних асоцијација

### **МЕРА 1. АКТИВИРАЊЕ ВЕЋЕГ БРОЈА ЖЕНА У ОРГАНЕ ШКОЛЕ, СИНДИКАТЕ И У ОРГАНЕ СИНДИКАТА КРОЗ ПРЕДЛАГАЊЕ ВЕЋЕГ БРОЈА ЖЕНА У ПОСТУПЦИМА ИЗБОРА И СТВАРАЊЕ ЖЕНСКИХ СТРУКОВНИХ АСОЦИЈАЦИЈА**

#### **Разлог за увођење мере:**

Иако су у органима школе и синдикалним организацијама Школе жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број запослених и чланова синдиката, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у изборним поступцима за органе школе и органе синдикалне организације.

У синдикалној организацији не постоје родне струковне асоцијације које би се бринуле о индивидуалном образовном усавршавању женских чланица синдиката. Стварањем оваквих струковних асоцијација чланице синдиката би имале могућност за додатно усавршавање са циљем квалитетнијег просветног деловања у развоју друштва.

### **Време за увођење мере:**

Период од 2022 – 2026. године.

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

- Кроз изборне поступке за органе школе и органе **синдикалних организација у школи** предложити већи број жена као кандидате. Контролу спровођења ове активности вршиће лица које су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.
- Формирати женске струковне асоцијације у оквиру синдикалне организације у складу са Статутом и Правилником о раду **синдикалних организација у Школи**

### **Престанак спровођења мера:**

- Активирање већег броја жена у органе школе и синдикате и у органе синдиката кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.
- Формирањем женских струковних асоцијација у задатом периоду остварује се циљ додатних могућности академског усавршавања чланица синдикалне организације.

### **3.2.3. Програмске мере**

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

**Техничка школа Ваљево** услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

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

## **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:**

У интерним документима **Техничке школе Ваљево** 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 почеће се примењивање ове мере.

### **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 равнопраност Владе Републике Србије.<sup>3</sup>

### **Престанак спровођења мере:**

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

---

<sup>3</sup>[https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019-07/Priruc%CC%8Cnik%20za%20upotrebu%20rodno%20osetljivog%20jezika\\_latinica\\_0.pdf](https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019-07/Priruc%CC%8Cnik%20za%20upotrebu%20rodno%20osetljivog%20jezika_latinica_0.pdf)



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

### **Разлог за увођење мере:**

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

### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

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

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду **Техничке школе Ваљево** приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова Школског одбора, помоћника директора и сл.;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;
- давања сагласности за потпис колективних уговора, договора и споразума са државним органима и органима локалне самоуправе;
- формирања струковних асоцијација;

### **Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

### **МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА<sup>4</sup>**

#### **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:**

У току 2023. 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.

---

<sup>4</sup> Прилог II

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

Табела 8 Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Контакт	
			телефон	email
1.	Бранко Голоскоковић	Директор школе	062/80-71-333	<a href="mailto:golos@sbb.rs">golos@sbb.rs</a>
2.	Горан Бирчанин	Помоћник директора	062-80-71-416	<a href="mailto:tehnskola@sbb.rs">tehnskola@sbb.rs</a>
3.	Рајка Шарчевић	Помоћница директора	062/80-71-335	<a href="mailto:tehnskola@sbb.rs">tehnskola@sbb.rs</a>
4.	Жељко Гаврић	Председник Школског одбора	062/80-71-330	<a href="mailto:dunjamiljana@gmail.com">dunjamiljana@gmail.com</a>
5.	Мирјана Танасковић	Психолог	062-80-71-424	<a href="mailto:miratanaskovic@gmail.com">miratanaskovic@gmail.com</a>

## РЕЗИМЕ

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање запослених жена, подржати женске секције у синдикатима и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у органима установе.

У функцији спровођења посебних мера и унапређења родне равноправности **Техничка школа Ваљево** донела је следеће подстицајне и програмске мере:

### А) Подстицајна мера

➤ Активирање већег броја жена у органе школе, синдикате и у органе синдиката и кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора органа и стварање женских струковних асоцијација

### Б) Програмске мере

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

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању ове школе. Такође, битно је напоменути да **Техничка школа Ваљево** нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, већ се мере доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању ове установе. 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 се примењују у континуитету.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене **Техничка школа Ваљево** ће могућност да дође до повреде принципа родне равноправности, свести на минимум.

## ПРИЛОЗИ

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

II - 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:vdserbija@gmail.com">vdserbija@gmail.com</a>