

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24.маја2021.године за потребе установе: Техничка школа „Милева Марић – Ајнштајн“ из Новог Сада, израђује се:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ



Дел. број: 1206
Датум: 16.12.2022.

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 37. став 2. и став 3. овог закона, директор Техничке школе „Милева Марић – Ајнштајн“ из Новог Сада донео је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

УВОД

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкираца 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 мушкираца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкираца 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 близка 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 постицање 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање и сексуално учењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског 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 политike 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, послодавца 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, послодавца, 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 области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја. У члану 37. овог Закона прецизирана је родна равноправност у области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја. С тим у вези, у Закону је наведено да 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 целожivotног 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 мушкираца 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.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 1: Смањен родни јаз у економији, науци и образовању као предуслов и подстицај социо-економског развоја друштва. Мера за остваривање циља 1.7.: Уродњавање јавних политика и законодавства у области средњег образовања и васпитања, јачање капацитета свих релевантних актера и институција, подизање нивоа свести о значају остваривања родне равноправности и промоција инклузивног родно сензитивног доживотног учења. Основни циљ ове мере јесте допринос смањењу родног јаза у образовању кроз уродњавање средњошколског образовања. Уродњавање је процес који је потребно спроводити континуирано кроз унапређење јавних политика и правног оквира, јачање капацитета свих релевантних актера и институција и подизања нивоа свести о значају остваривања принципа родне равноправности. Ова мера је веома широка и комплексна и спроводиће се кроз неколико кластера активности. Између остalog, ова мера подразумева увођење обавезних родно осетљивих и антидискриминаторних образовних програма и наставних садржаја у средњошколско образовање, као и креирање нових исхода и програма наставе и учења за средње школе са садржајима који афирмишу родну равноправност и повећавају видљивост женског доприноса у науци и култури. Такође, мера подразумева успостављање регулаторног оквира за унапређивање компетенција запослених у средњошколском образовању путем увођења обавезних образовних програма о родној равноправности и укључивање садржаја о

родној равноправности у испит за добијање лиценце за рад у школама и настави. Поред тога, мера укључује и ревизију наставних садржаја и уџбеника за средње школе ради елиминисања родних стереотипа, дискриминаторних садржаја и дискриминаторског језика, а након тога и њихову измену. Мера укључује увођење образовања о сексуалном и репродуктивном здрављу и правима, укључујући и питања родних односа, родних улога и одговорног сексуалног понашања, са посебним акцентом на развијању програма рада са дечацима и младићима о њиховој одговорности и улоги у чувању репродуктивног здравља и употребе контрацепције. Надаље, мера подразумева сет активности за смањење родне сегрегације у средњошколском образовању, укључујући и охрабривање девојчица и дечака за образовање за нетрадиционална занимања, што подразумева рад са ученицима/цама у основној школи кроз програме професионалне оријентације. Потребно је, такође, радити на ојачавању механизама за задржавање девојчица ромске националности у образовном систему, као и обезбеђивање равноправног приступа средњошколском образовању за девојчице из осетљивих група. Такође, мера укључује и активности подршке младим женама које су напустиле образовање, као и младим и малолетним мајкама за наставак школовања. Поред тога, један сет активности се односи на образовање одраслих и целожivotно учење.

Да би се ова мера остварила, неопходно је унапредити прописе у области средњошколског образовања и упоредо радити на јачању компетенција свих релевантних актера и институција у средњошколском образовању. Неопходно је изменити родно стереотипне и дискриминаторне садржаје из наставних планова, програма и уџбеника и увести нове садржаје, који ће бити родно осетљиви и недискриминаторни. Такође, неопходне су и бројне активности за превазилажење родних стереотипа и предрасуда, стереотипних схватања родних улога, измену постојећих друштвених образаца понашања, као и сензибилисање свих актера и институција у средњошколском образовању. Посебну пажњу потребно је обратити на девојчице и дечаке из осетљивих група, како у програмима наставе и учења и у уџбеницима, тако и кроз подизање нивоа свести у сарадњи са ОЦД и другим актерима који се баве заштитом права поједињих група које су у већем ризику од дискриминације. Поред тога, посебну пажњу је потребно усмерити на девојке и младе мајке које су напустиле образовање, те радити на подизању њихове свети и информисаности о могућностима наставка образовања, уз истовремено креирање посебних мера за наставак њиховог образовања. Надаље, неопходно је активно и координисано деловање свих релевантних актера и институција средњошколског образовања, како би се удруженим снагама радило на уродњавању средњошколског образовања. То, између осталог, укључује и широке националне кампање за оснаживање девојчица и дечака да бирају нетрадиционална „женска“ и „мушка“ занимања, како би се смањила родна сегрегација у образовању.

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 ратификовала¹ и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

¹ 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.

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/EZ 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“².

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 A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EZ 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/c 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993).

² https://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html

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 (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 (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 „МИЛЕВА МАРИЋ – АЈНШТАЈН“ НОВИ САД

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 „Милева Марић – Ајнштајн“ Нови Сад	
Скраћени назив	ТШ „Милева Марић – Ајнштајн“	
Матични број	08043370	
ПИБ	100237011	
Адреса седишта	Гагаринова 1	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Желько Савић, директор
	Број телефона на радном месту	021/442-297
	Мобилни телефон	064/818-6116
	e-mail	tsmma021@gmail.com
Подаци о лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Татјана Петровић Малагић, секретар установе
	Број телефона на радном месту	021/443-444
	Мобилни телефон	064/871-9630
	Име и презиме	mileva.ajnstajn021@gmail.com

Техничка школа „Милева Марић – Ајнштајн“ из Новог Сада (у даљем тексту: Школа) је основана актом о оснивању број 03-114 од 10. маја 1983. године и уписана у судски регистар код Трговинског суда у Новом Саду, Решењем бр. ФИ 1245/83 од 30.09.1983. године, регистрациони лист број 1-1143, под називом: Средњошколски центар грађевинске, дрвопрeraђivачке, текстилне, графичке и кожарске струке „Јован Вукановић“, улица Гагаринова 1.

Од 02.04.1991. године – регистарски уложак 1-1143 Нови Сад, ознака и број решења ФИ 919/91 Школа обавља делатност под називом Средња стручна школа „Јован Вукановић“. На основу Одлуке Скупштине АПВ о давању сагласности на промену назива, број 022-14/09 од 28.05.2009 године школа мења дотадашњи назив у Техничка школа „Милева Марић-Ајнштајн“. Промена назива школе уписана је код Трговинског суда у Новом Саду под бројем ФИ.112/2009 од 03.08.2009 године, тако да је школска 2009/2010. година започела са новим називом школе.

Школа има својство правног лица са статусом установе, која обавља делатност средњег образовања и васпитања као стручна школа, остваривањем школског програма у подручју рада

Грађевинарство и геодезија, Шумарство и обрада дрвета, Хемија, неметали и графичарство и Текстилство и кожарство. Шифра делатности школе је 8532 – средње стручно образовање.

Поред средњег стручног образовања и васпитања у оквиру основне делатности, Школа обавља преквалификације, доквалификације, специјалистичко и мајсторско образовање и друге облике стручног образовања за које је верификована.

У обављању основне, као и проширене делатности, Школа полази од права загарантованих у Уставу РС, међународном праву, законским и подзаконским прописима и колективним уговорима.

Школа, у складу са потребом организовања и развоја солидарности, у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;
- право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;
- поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и приhvатање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се приhvатају и поштују;
- увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом деловању Школа има следеће циљеве:

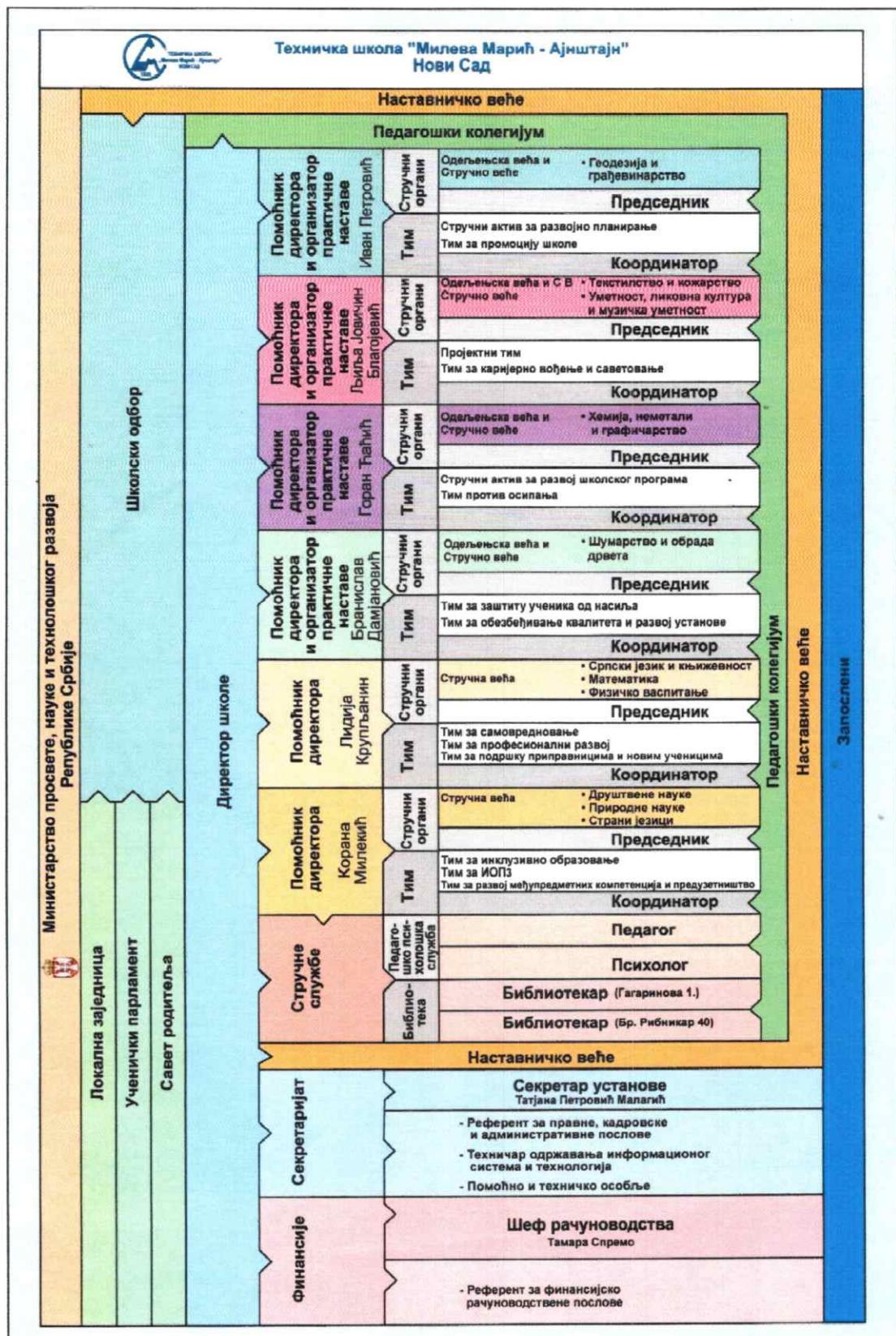
- заштита, унапређење, заступање економског, социјалног и правног статуса својих запослених;
- обезбеђивање добробити и подршка целовитом развоју детета, ученика и одраслог;
- обезбеђивање подстицајног и безбедног окружења за целовити развој детета, ученика и одраслог, развијање ненасилног понашања и успостављање нулте толеранције према насиљу;
- шири обухват деце предшколским васпитањем и образовањем и свеобухватна укљученост ученика у систем образовања и васпитања;
- развијање и практиковање здравих животних стилова, свести о важности сопственог здравља и безбедности, потребе неговања и развоја физичких способности;
- развијање свести о значају одрживог развоја, заштите и очувања природе и животне средине и еколошке етике, заштите и добробити животиња;
- континуирано унапређивање квалитета процеса и исхода образовања и васпитања заснованог на провереним научним сазнањима и образовној пракси;
- развијање компетенција за сналажење и активно учешће у савременом друштву које се мења;
- пун интелектуални, емоционални, социјални, морални и физички развој сваког детета, ученика и одраслог, у складу са његовим узрастом, развојним потребама и интересовањима;
- развијање кључних компетенција за целожivotно учење, међупредметних компетенција и стручних компетенција у складу са захтевима занимања, потребама тржишта рада и развојем савремене науке и технологије;

- развој свести о себи, стваралачких способности, критичког мишљења, мотивације за учење, способности за тимски рад, способности самовредновања, самоиницијативе и изражавања свог мишљења;
- оспособљавање за доношење вељаних одлука о избору даљег образовања и занимања, сопственог развоја и будућег живота;
- развијање позитивних људских вредности;
- развијање осећања солидарности, разумевања и конструктивне сарадње са другима и неговање друштва и пријатељства;
- развијање компетенција за разумевање и поштовање права детета, људских права, грађанских слобода и способности за живот у демократски уређеном и праведном друштву;
- развој и поштовање расне, националне, културне, језичке, верске, родне, полне и узрасне равноправности, толеранције и уважавање различитости;
- развијање личног и националног идентитета, развијање свести и осећања припадности Републици Србији, поштовање и неговање српског језика и матерњег језика, традиције и културе српског народа и националних мањина, развијање интеркултуралности, поштовање и очување националне и светске културне баштине;
- повећање ефикасности употребе свих ресурса образовања и васпитања, завршавање образовања и васпитања у предвиђеном року са минималним продужетком трајања и смањеним напуштањем школовања;
- повећање ефикасности образовања и васпитања и унапређивање образовног нивоа становништва Републике Србије као државе засноване на знању.

У остваривању програмских циљева Школа ће у свом раду и деловању:

- остваривати пуну заштиту својих запослених, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;
- развијати све облике заштите права својих ученика и запослених, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност ученика и запослених и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;
- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене.

1.2. Органи Школе



Школа има органе управљања, руковођења, стручне и саветодавне органе, чије организовање, састав и надлежности су прописани Законом о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС" број 88/2017, 27/2018, 10/2019, 6/2020 и 129/2021) и Статутом Школе.

1. Орган управљања: Школски одбор

2. Орган руковођења: Директор

3. Стручни органи:

➤ Наставничко веће

➤ Одељенско веће

➤ Стручна већа из области предмета

➤ Стручни актив за развојно планирање

➤ Стручни актив за развој Школског програма

➤ Стручни тима за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања

➤ Тим за каријерно вођење и саветовање

➤ Тим за самовредновање квалитета рада Школе

➤ Тим за инклузивно образовање

➤ Тим за идентификацију и превенцију осипања ученика из школе

➤ Тим за стручно усавршавање

➤ Тим за ИОПЗ даровиту децу

➤ Тим за маркетинг

➤ Други школски тимови, у складу са Статутом.

4. Саветодавни органи: Педагошки колегијум, Савет родитеља.

1.3.Број запослених и полна заступљеност – подаци из евиденција

a) Подаци о броју запослених

Облик радног ангажовања	На датум 01.12.2022.
Запослени на неодређено	163
Запослени на одређено	39
Запослени по другом основу (уговор о извођењу наставе и уговор о делу)	2
УКУПНО:	204

б) Подаци о полној структури запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	Пол	
	М	Ж
Запослени на неодређено	38	130
Запослени на одређено	10	29
Запослени по другом основу (уговор о извођењу наставе)	2	0
Укупно проценат по полу:	24,51	75,49

Полна структура у органима управљања/руковођења	M	Ж
Школски одбор	7	2
Помоћници директора	3	3

в) Подаци о запосленима према стеченом нивоу образовања:

Облик радног ангажовања	Пол	
	M	Ж
Висока стручна спрема	доктор наука / магистар / 7.1. 30	доктор наука 1 магистар 5 7.1. 114
Виша стручна спрема	15	10
Средња школа	5	4
Основна школа	/	25

г) Структура запослених према годинама старости

Старосна структура	Мушкирци	Жене
18 – 25 година	1	2
26-35 година	4	13
36-45 година	13	56
46-55 година	10	44
56 – 65 година	20	41

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 произвудиле различите ефекте на жене и мушкирце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкирца. 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 појединача 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 Инедкс родне равноправности.

Како и многе друге организације, Школа нема родне податке разврстане по полу. Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе доприносе невидљивости проблема и спречавају развој родно одговорног деловања Школе.

3. 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 Школе у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Школа 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 Школи, у претходном периоду није било узнемирања, полног узнемирања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

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

4. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

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

4.1. Опште мере

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

4.2. Посебне мере

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

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

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

- право жена, 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, пројекта 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.

4.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Школа нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неохондне за унапређење принципа родне равноправности.

4.2.2. 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.

Школа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру: Предлагање већег броја жена у поступку избора Школског одбора Техничке школе „МилеваMariћ – Ајнштајн“ за наредни период.

Време за увођење мере: Период од 2023 – 2027. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Кроз поступак именовања новог сазива Школског одбора, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања и Статутом Школе.

Престанак спровођења мере: када се испуни циљ.

4.2.3. Програмске мере

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

Школа, 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 Школе 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 Школе није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушким роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере: Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности – Татјана Петровић Малагић, секретар установе 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 Србије³.

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

МЕРА 2: Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и запослене

Разлог за увођење мере: Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у установи.

Време за увођење мере: Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

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

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

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.

³ https://www.rodnaravnopravnost.gov.rs/sites/default/files/2019-07/Priruc%C8%8Cnik%20za%20upotrebu%20rodno%20osetljivog%20jezika_latinica_0.pdf

Време за увођење мере: Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Спровођење ове мере се врши потписивањем разменом информација из области родне равноправности, одржавањем 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.

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

Табела: Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број:	Функција:	Име и презиме:	Телефон:	Мејл:
1.	Директор	Жељко Савић	021/442-297	tsmma021@gmail.com
2.	Помоћник директора	Иван Петровић	021/443-444	tsgradj@gmail.com
3.	Помоћник директора	Љиљана Јовичин Благојевић	021/443-444	ljiljanans.informatika@gmail.com
4.	Помоћник директора	Горан Ђаћић	021/661-6986	cacic.g.skola@gmail.com
5.	Помоћник директора	Бранислав Дамјановић	021/661-6986	mmadrvo@gmail.com
6.	Помоћник директора	Лидија Крупљанин	021/443-444	lidijakrupljanin@yahoo.com
7.	Помоћник директора	Корана Милекић	021/661-6986	korana.milekic@gmail.com
8.	Секретар установе	Татјана Петровић Малагић	021/443-444	mileva.ajnstajn021@gmail.com

РЕЗИМЕ:

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаки следеће подстицајне и програмске мере:

А)Подстицајна мера: Предлагање већег броја жена у поступку избора Школског одбора Техничке школе „Милева Марић – Ајнштајн“.

Б) Програмске мере

- 1 Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- 2 Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима Управљања и запослене; и
- 3 Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

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

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

ПРИЛОГ: Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

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

У Новом Саду, дана 16.12.2022.

