

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: 1282
Датум: 25.12.2025.

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 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 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

ПИБ	100237011	
Адреса седишта	Гагаринова 1	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Жељко 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, дрвопрерађивачке, 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 прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају 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 celovitom развоју детета, ученика и одраслог;
- обезбеђивање подстицајног и безбедног окружења за celoviti 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 снажање 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 целоживотно 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 ваљаних 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 другарства 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 узрастне 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

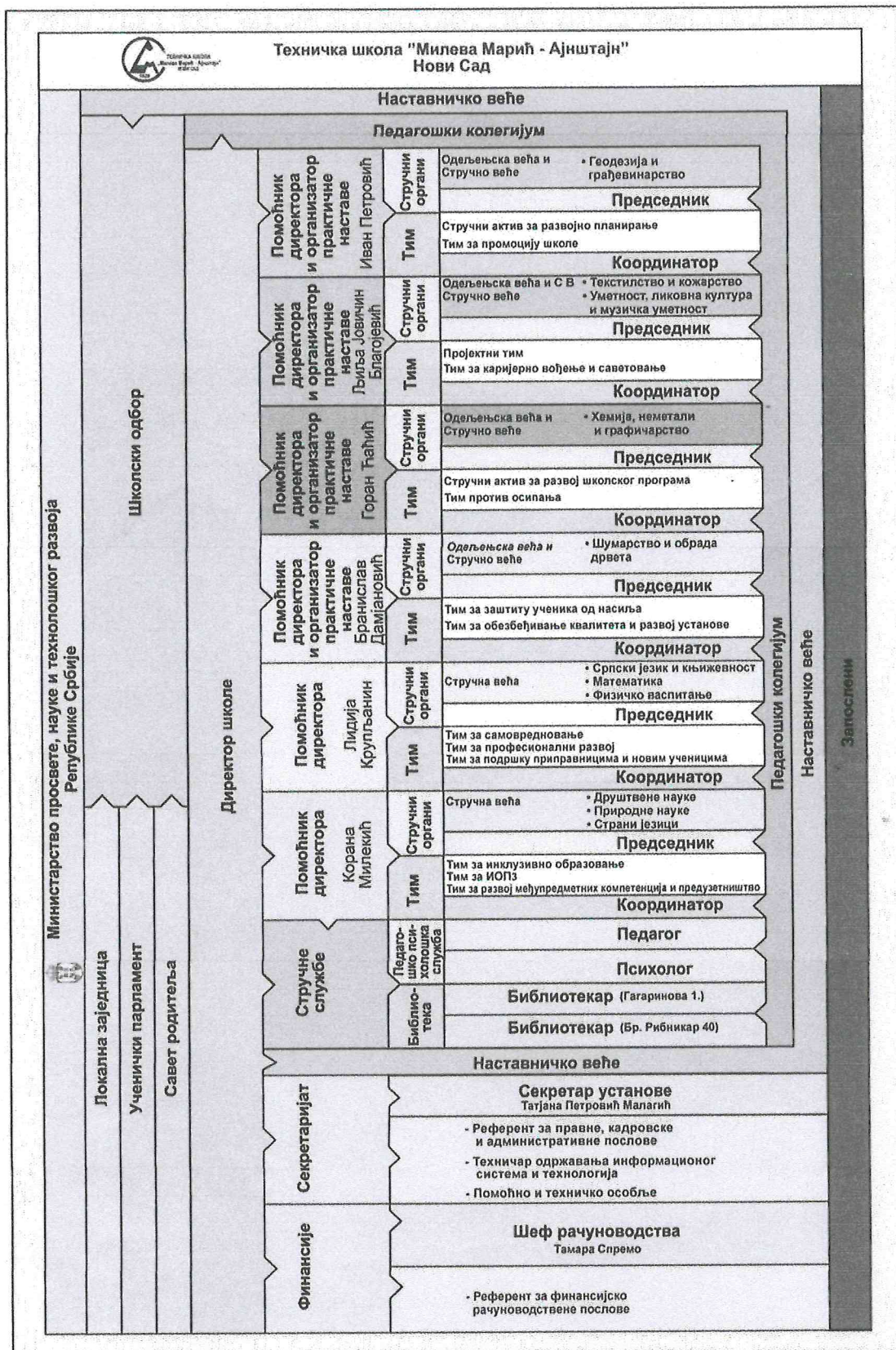
културе српског народа и националних мањина, развијање интеркултуралности, поштовање и очување националне и светске културне баштине;

- 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 тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања

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

а) Подаци о броју запослених

Облик радног ангажовања	На датум 01.12.2025.
Запослени на неодређено	159
Запослени на одређено	59
Запослени по другом основу (уговор о извођењу наставе и уговор о делу)	2
УКУПНО:	220

б) Подаци о полној структури запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	Пол	
	М	Ж
Запослени на неодређено	34	125
Запослени на одређено	14	45
Запослени по другом основу (уговор о извођењу наставе)	2	0
Укупно проценат по полу:	22,72	77,27

Полна структура у органима управљања/руковођења	М	Ж
Школски одбор	1	8
Помоћници директора	2	1

в) Подаци о запосленима према стеченом нивоу образовања:

Облик радног ангажовања	Пол	
	М	Ж
Висока стручна спрема	доктор наука /	доктор наука 1
	магистар /	магистар 5
	7.1. 35	7.1. 126
Виша стручна спрема	8	7
Средња школа	7	6
Основна школа	/	25

г) Структура запослених према годинама старости

Старосна структура	Мушкарци	Жене
18 – 25 година	4	5
26-35 година	6	16
36-45 година	10	45
46-55 година	14	65
56 – 65 година	16	39

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 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 Инедкс родне равноправности.

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

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

4. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

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

4.1. Опште мере

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

4.2. Посебне мере

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

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

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

- право жена, 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.

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 неходне 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 „Милева Марић – 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 мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере: Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности – 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 равноправност 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%CC%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	Горан Ћаћић	021/661-6986	cacic.g.skola@gmail.com
3.	Помоћник директора	Бранислав Дамјановић	021/661-6986	mmadrvo@gmail.com
4.	Помоћник директора	Лидија Крупљанин	021/443-444	tsmmalidija@gmail.com
5.	Секретар установе	Татјана Петровић Малагић	021/443-444	mileva.ajnstajn021@gmail.com

РЕЗИМЕ:

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи 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 с п р е ч и т и 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

Р.број	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.r s
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@minijmpdd.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.r skabinet@zastitni
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	office@civilnodrustvo.gov.rs
8.	Центар за студије рода и политике—Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
9.	Аутономни женски центар	011/266-2222	zene.savet@azc.org.rs spravnapomoc@azc.org
10.	Атина	011/322-0030	office@atina.org.rs
11.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-612	vdsrbija@gmail.com

У Новом Саду, дана 25.12.2025.

Директор Школе
Жељко Савић





Техничка школа “Милева Марић-Ајнштајн”

Број: 1281

Датум: 25.12.2025. године

Место: Нови Сад

На основу члана чл. 19. – 21. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) а у вези са Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, члана 62. став 4. тчка 29. Статута Техничке школе „Милева Марић – Ајнштајн“ Нови Сад), директор школе доноси:

Одлуку о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Техничкој школи „Милева Марић – Ајнштајн“ Нови Сад

I УСВАЈА СЕ План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Техничкој школи „Милева Марић – Ајнштајн“ Нови Сад (у даљем тексту: План), који је припремило лице задужено родну равноправност, Татјана Петровић Малагић, секретар установе.

II Ова одлука је саставни део Плана.

Директор школе
Жељко Савић