

ВИСОКА ШКОЛА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА  
ЗА ОБРАЗОВАЊЕ ВАСПИТАЧА И ТРЕНЕРА  
СУБОТИЦА

новембар  
2022.  
године

## САДРЖАЈ

I УВОД.....	4
II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА.....	4
III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ.....	6
IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА.....	6
V ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА.....	8
1. Општи циљ.....	8
2. Посебни циљеви – фокус области.....	8
1) Успостављање културе родне равноправности.....	8
2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Школе.....	8
3) Увођење родне перспективе у образовну и истраживачка делатност.....	8
4) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених.....	9
5) Родно одговорно буџетирање.....	9
VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА.....	9
1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца Школи.....	
1) Родна статистика.....	9
2) Анализа стања.....	10
VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАНВОПРАВНОСТИ.....	12
1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.....	12
2. Начин спровођења посебних мера.....	13
3. Начин контроле посебних мера.....	13
4. Рокови за спровођење посебних мера.....	14
VIII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ.....	14
1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности.....	14
2. Извештавање о остваривању родне равноправности.....	14
IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛНА.....	14
X ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛНА.....	14



ВИСОКА ШКОЛА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА  
ЗА ОБРАЗОВАЊЕ ВАСПИТАЧА И ТРЕНЕРА СУБОТИЦА  
FELSŐFOKÚ SZAKIRÁNYÚ ÓVOKÉPZŐ ÉS EDZŐ SZAK SZABADKA

Банијска 67, тел. +381(0)24 547-870, факс +381(0)24 547-870  
Пиб: 100847552, текући рачун: 840-446666-88, матични број: 08058482,  
шифра делатности: 8542, e-mail: visokaskola@vsovsu.rs, web: www.vsovsu.rs

Број: 1395-01/22

Датум: 30.11.2022.

## ПЛАН

### ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ВИСОКОЈ ШКОЛИ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ЗА ОБРАЗОВАЊЕ ВАСПИТАЧА И ТРЕНЕРА У СУБОТИЦИ

#### I УВОД

Висока школа струковних студија за образовање васпитача и тренера у Суботици (у даљем тексту: Школа), као високошколска установа, која остварује основне струковне и мастер струковне студије и друге облике стручног образовања и усавршавања и која обавља развојно-истраживачку и друге делатности, у складу са законом и Статутом Школе, посвећена је грађењу окружења у коме се негује међусобно поштовање и уважавање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Родно осетљиво образовање је један од кључних услова изградње иклузивног друштва заснованог на људским правима и социјалној правди. Увођење родне перспективе у образовању подразумева повећање родне осетљивости образовних планова и програма, наставног материјала и образног процеса, охрабривање и подржавање образовања жена за разна занимања као и унапређивање родних компетенција наставног особља.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Школе, доноси се План за остваривање и унапређивање родне равноправности у Школи (у даљем тексту: План).

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у Школи, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушким роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

## II ЗНАЧЕЊЕ ПОЛЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану и актима донетим на основу овог Плана, имају следеће значење:

- 1) означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у нејаднаком положају;
- 3) пол представља биолошку карактеристику на основу које људи одређују као жене или мушкарци;
- 4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкираца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припрема, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједињих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкираца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, норма и активности;
- 7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкире и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне и равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљености једног пола ниже од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- 10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља у већој мери који погађа лица која припадају одређеном полу;
- 11) насиље према женама означава кришење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доведу до

- физичке, сексуалне, психичке, односно финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;
- 12) узнемирање на дискриминацију на основу нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- 13) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- 14) сексуално, односно полно узнемирање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
- 15) сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
- 16) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном професионалном животу;
- 17) родни стереотипи јесу традицијом формирани и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

### III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

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 билоших, друштвених и културолошких 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.

### IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

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 њиховох 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 услуга); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигруању 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, у истој или сличној ситуацији, било којим актом, радњом или пропуштањем, стављају или су стављени у неповољни положај, или би могли бити у стављени у неповољнији положај.

Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, наизглед 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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање 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, 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 трипљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својства без обзира на то да ли се утицај поједињих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијса дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања нејаднаког положаја жена и мушкараца и остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом који уређује забрана дискриминације.

## У ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

### 1. Општи циљ

Циљ доношења Плана јеста остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Школе.

Планом се одређује и спроводе посебне мере за остваривање и унапрђивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљености жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања и образовања у Школи и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

### 2. Посебни циљеви- фокус области

- 1) Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности у нужности успостављања, неговања и унапређивања родне равноправности.

#### успостављања, неговања и унапређивања родне равноправности.

- 2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Школе

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење пословних политика, прописа, мера и активности у Школи.

Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и другим органима и комисијама Школе.

Једнак приступ запослених жена и мушкараца позицијама одлучивања и управљања.

Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родовима, у уџбеницима и наставном материјалу, као и дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Школе.

- 3) Увођење родне перспективе у образовну и истраживачко-развојну делатност

Подстицање уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме који се реализују у Школи.

Повећање родне осетљивости студијских програма, уџбеника и наставних материјала.

Укључивање родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата истраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање истраживачких пројеката.

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међулjudским односима, спречавања, сузбијања родно заснованих насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју.

4) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених

Постицање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Школе.

5) Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

## VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Школи

Родна статистика

a) *Структура запослених на Школи са стањем на дан 01.10.2022. године*

На Високој струковној школи за образовање ватичача и тренера у Суботици има укупно 55 запослених (100%), од тога 33 жене (60%) и 22 мушкараца (40%)

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 5 - 2 жене и 3 мушкараца
- Од 31 до 40 година живота: укупно 10 - 6 жене и 4 мушкараца
- Од 41 до 50 година живота: укупно 17 - 12 жене и 5 мушкараца
- Од 51 до 60 година живота: укупно 20 - 11 жене и 9 мушкараца
- Од 61 до 70 година живота: укупно 3 - 2 жене и 1 мушкараца
- Од 71 година живота: укупно 0 -0 жене и 0 мушкараца

b) *Структура наставног особља*

Укупан број наставника и сарадника је 37 (100%). Укупно: 21 жене (57%) и 16 мушкараца (43%).

Структура наставног особља је следећа:

- Укупно професора струковних студија – 15 : 9 жене и 6 мушкараца
- Укупно предавача -11 8 жене и 3 мушкараца
- Укупно наставника страног језика - 2 : 1 жене и 1 мушкарац
- Укупно асистената -9 : 3 жене и 6 мушкараца.

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 4 -1 жене и 3 мушкараца
- Од 31 до 40 година живота: укупно 7 - 5 жене и 2 мушкараца
- Од 41 до 50 година живота: укупно 13 - 8 жене и 5 мушкараца
- Од 51 до 60 година живота: укупно 13 - 7 жене и 6 мушкараца

c) *Структура ненаставног особља*

Укупан број ненаставног особља је 18 (100%)

Укупно: 12 жене (67%) и 6 мушкараца (33%)

Структура ненаставног особља је следећа:

Служба за правне, кадровске и опште послове: укупно 2 запослена -2 жене.

Служба за студентска питања: укупно 3 запослена – 3 жене.

Служба за финансијско-рачуноводствене послове: укупно 2 запослена – 2 жене.

Служба за рачунарско-информационе послове: укупно 3 запослена – 3 мушкараца.

Библиотека: укупно 1 запослен – 1 жена.

Служба за техничке и помоћне послове: укупно 7 запослених 4 жене и 3 мушкараца.

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 1 -1 жена и 0 мушкараца
- Од 31 до 40 година живота: укупно 2 - 1 жена и 1 мушкараца
- Од 41 до 50 година живота: укупно 5 - 4 жена и 1 мушкараца
- Од 51 до 60 година живота: укупно 7 - 4 жена и 3 мушкараца
- Од 61 до 70 година живота: укупно 3 - 2 жена и 1 мушкараца
- Од 70 година живота: укупно 0 -0 жена и 0 мушкараца

г) Структура уписаних студената на основним струковни студијама

Школска година	Укупно	Мушкирци	Жене
2020/2021	315	103	212
2021/2022	330	113	217

д) Структура уписаних студената на специјалистичким струковни студијама

Школска година	Укупно	Мушкирци	Жене
2016/2017	24	3	21
2017/2018	37	4	33

ђ) Структура уписаних студената на мастер струковним студијама

Школска година	Укупно	Мушкирци	Жене
2021/2022	39	6	33

## 2) Анализа стања

На основу анализе изнетих података, може се закључити да родни јаз међу запосленима Школе постоји у корист жена.

На основу анализе структуре уписаних студената на основне струковне студије у периоду од школске 2020/2021. године до школске 2021/2022. године, може се закључити да постоји све присутни родни јаз у корист жена.

На основу анализе структуре уписаних студената на специјалистичке струковне студије у периоду 2016/2017.године до школске 2017/2018. године, може се

закључити да је постојао родни јаз у корист жена као и на мастер струковним студијама 2021/2022 године.

Према актуелним статистичким подацима на републичком нивоу, мушкирци се и даље више усмеравају на, информатику, природне и техничке науке, док се жене више усмеравају на друштвено- хуманистичке науке.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Школи, није примећен родни јаз и да сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности.

Имајући у виду следеће: да наставно особље заснива радни однос у Школи на основу решења директора Школе, а по претходној одлуци Наставно-стручног већа; да Комисија која се образује за писање извештаја за избор у звање, сачињава предлог за избор одређеног кандидата у одговарајуће звање, сачињава предлог за избор одређеног кандидата у одговарајуће звање на основу критеријума који су прописани Законом о високом образовању и Минималним условима за избор у звања наставника на академијама струковних студија и високим школама струковних студија; да се прописаним критеријумима сагледава научни и стручни рад кандидата и постигнути резултати и допринос академској и широј заједници, а не лична својства кандидата, може се оправдано закључити да родни јаз у структури наставног особља није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа наставника у Школи.

Имајући у виду да је природа студијских програма и силабуса наставних предмета неутрална, анализе курикулума студијских програма и силабузда наставних предмета показале су да родна перспектива није интегрисана у њихове садржаје, да су уџбеници углавном родно неутрални, а да је наставни материјал у највећем броју случајева родно неосетљив. Готово никде није заступљен родно осетљив језик, већ се термини и изрази користе скоро искључиво у мушком роду.

## VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### 1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Школе, уз истовремено поштовање свих специфичности Школе као високообразовне установе, а пре свега специфичности поступка спровођења конкурса за избор и заснивање радног односа наставног особља, одређују се следеће посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности:

- коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Школе, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као и у каналима екстерне комуникације (Интернет презентација, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи);
- континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политike једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање 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, повећања осетљивости на садржај студијског програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја материјала, и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља према женама;

- обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Школе;
- укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења студијских програма, утврђивање стандарда уџбеника и наставних метода;
- искључивање из студијских програма и материјала родно стереотипних, сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмирања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју;
- предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме;
- доношење и спровођење посебних мера у области истраживачког рада који се финансира из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата истраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима у телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање истраживачких пројеката;
- предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснажавање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Школе;
- увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктуирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

## 2. Начин спровођења посебних мера

За успешно остваривање и унапређивања родне равно равноправности неопходна је подршка свих запослених у Школи.

У Школи је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга рада Школе; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Школи и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности; доставља извештаје директору Школе; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство) и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивања родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Директор Школе именује Комисију за родну равноправност из реда запослених, представника наставног и ненаставног особља Школе, и студената Школе, чији је задатак да координише спровођење посебних мера и контролише њихову примену.

### 3. Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор Школе, Комисија за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

### 4. Рокови за спровођење посебних мера

Мере се спроводе у роковима који су утврђени у Табели 1 која је саставни део Плана.

## VIII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

### 1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Школи, у свим областима у којима се спроводе мере морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Школа је дужна да евидентира податке разврстане по полу.

Надлежне службе Школе евидентирају податке о:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) платама, и другим накнадама запослених радно ангажована лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добила отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 6) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 7) броју и проценту кандидата пријављених на конкурс за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и квалификацијама;
- 8) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемирању, сексуалном узнемирању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

- 9) начину поступања Школе по поднетим пријавама;
- 10) броју и проценту запослених и радна ангажована лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања на годишњем нивоу;
- 11) броју и проценту запослених лица у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је настала промена.

Школа је дужна да да на увид надлежној инспекцији, која је у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов лични захтев, на начин и у складу са запитом података о личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података.

2. Школа је дужна да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у Школи, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та затупљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

Извештај се доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог ( у даљем тексту: Министарство) најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Министарство ближе прописује садржину извештаја.

## IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План је саставни део Програма рада Школе и почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Школе.

Школа ће Министарству доставити обавештење о интернет страницама на којој је Извештај о реализацији Плана објављен, у року од 15 дана од дана усвајања.

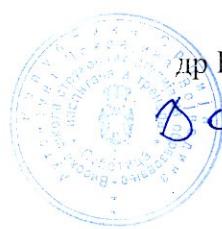
## X ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег Извештаја о раду Школе. Школа је дужна да Министарству достави обавештење о интернет страницама на којој је Извештај о реализацији Плана објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.

ВИСОКА ШКОЛА СТРУКОВНИ СТУДИЈА  
ЗА ОБРАЗОВАЊЕ ВАСПИТАЧА И ТРЕНЕРА

Директор

др Власта Липовац



Табела 1

Фокус области	Посебне мере	Циљна група	Временски оквир	Носиоци активности	Показатељи
Успостављање културе родне равноправности	Едукација из области родне равноправности	Сви запослени	Једном годишње	Директор, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Број запослених који су похађали обуке
	Коришћење родно осетљивог језика у међусобној лисменој и усменој комуникацији запослених и екстерној комуникацији		Континуирано	Директор, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Присуство родно осетљивог језика у интерној и екстерној комуникацији
Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Школе	Коришћење родно осетљивог језика у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Школе	Наставна особље, Служба за студентска питања, Служба за опште и кадровске послове	Почетак примене 1.јануар 2024. године	Директор, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Присуство родна осетљивог језика у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Школе, Број ревидираних докумената
	Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу	Органи надлежни за избор, односно именовање	Континуирана	Директор, Комисија за родну равноправност,	Број жена и мушкараца у органу управљања,

	управљања, комисијама и телима Школе			Лице задужено за родну равноправност	комисијама и телима Школе
Увођење родне перспективе у образовни и научноистраживачки рад	Укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења студијских програма, утврђивања стандарда уџбеника и наставних метода  Искључивање из студијских програма и материјала родно стереотипних, сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност	Наставно собље	Континуирано	Директор, помоћник директора за наставу, Комисија за родну равноправност	Број ревидираних докумената
	Предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме			Директор, помоћник директора за наставу, Комисија за родну равноправност	Број ревидираних докумената Број студија и анализа у којима су утврђени и кориговани Родно стереотипни и дискриминаторни садржаји у силабусима и уџбеницима.
	Укључивање родне перспективе у научноистраживачки рад			Директор	Удео уписаных студентиња и студената на студијским програмима
					Удео жена и мушкараца у научним истраживачким

				Комисија за родну равноправност	пројектима
Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених	Посебне мере ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснађивање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Школе	Сви запослени	Континуирано	Директор, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Извештаји о напредовању и усавршавању запослених
Родно одговорно буџетирање	Увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктуирање прихода и расхода. Едукација из области родно одговорног буџетирања	Служба за материјално-финансијска пословање	Континуирано	Директор, Дипломирани економиста за финансијско-рачуноводствене послове, Комисија за родну равноправност	Број обука