

Хемијско-технолошка школа
Врање
Дана: 26. 12. 2024. године

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Садржај

1. ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА.....	3
1.1.ПРАВНИ ОКВИР.....	3
1.2.ДЕФИНИЦИЈЕ.....	4
1.3.ОБАВЕЗЕ ШКОЛЕ У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	6
2. САДРЖАЈ ПЛАНА.....	8
2.1.ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ.....	8
2.2.УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ.....	8
2.3.УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ РУКОВОДЕЋИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ.....	9
3. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	9
3.1.ОПШТЕ МЕРЕ.....	9
3.2.ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....	10
3.3.ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА.....	10
3.4.ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ.....	11
4. САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА.....	11

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021), директор Хемојско-технолошке школе у Врању, донео је

ПЛАН

МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Хемијско-технолошке школе у Врању за 2026. годину

1. ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: План) је финални документ који успоставља систем родне равноправности у Хемијско-технолошкој школи у Врању (у даљем тексту: Школа), са крајним циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

План садржи кратку оцену стања 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 граматички мушком року, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

1.1.ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

1.2.ДЕФИНИЦИЈЕ

1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

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 неједнаком положају;

3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) **дискриминација лица** по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих 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 мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и 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 заступљеност једног пола нижа 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 који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да 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) **узнемиравање** јесте свако 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 је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за 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 и професионалном животу;

17) **органи јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно

лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

18) **социјални партнери** су Влада, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

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

20) **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

1. Општи циљ

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређивање родне равноправности у свим сферама делатности Школе.

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

2. Посебни циљеви

1) Успостављање културе родне равноправности

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 и нужности успостављања, неговања и унапређења 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 управљању, 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 родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Школе.

3) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених

Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и сварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равномерно учешће у свим сферама деловања Школе.

2.1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ

Назив: Хемијско-технолошка школа
Седиште и адреса: Ул.Милунке Савић 66, 17 500 Врање
Број телефона: 017 /423-630
Електронска адреса: direktorhts@gmail.com
Матични број:07346859
ПИБ: 100552237

ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

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

1) Родна статистика

Структура запослених у Школи, са стањем на дан 30.12.2025. године

2.2. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2024. година	
Укупан број запослених 86 (100%)	
мушкарци	жене
30 (34,88 %)	56 (65,12 %)

СТАРОСНА СТРУКТУРА:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 8 - 7 жена и 1 мушкарца
- Од 31 до 40 година живота: укупно 11 – 8 жена и 3 мушкараца
- Од 41 до 50 година живота: укупно 31 - 19 жена и 12 мушкараца
- Од 51 до 60 година живота: укупно 31 - 21 жена и 10 мушкараца
- Од 61 до 70 година живота: укупно 5 – 1 жена и 4 мушкараца

Структура наставног особља

Укупан број наставника и стручних сарадника 57 – 42 жена и 15 мушкараца

СТАРОСНА СТРУКТУРА

- Од 21 до 30 година живота: укупно 3- 3 жена и 0 мушкарца
- Од 31 до 40 година живота: укупно 5 – 3 жена и 2 мушкарца
- Од 41 до 50 година живота: укупно 22 - 14 жена и 8 мушкараца
- Од 51 до 60 година живота: укупно 19 - 16 жена и 3 мушкараца
- Од 61 до 70 година живота: укупно 8– 6 жена и 2 мушкараца

Структура ненаставног особља

Укупан број ненаставног особља 14 - 7 жене 7 мушкарца

Структура ненаставног особља је следећа:

- Директор 1- 1 мушкарац,
- Стручни сарадник –педагог 1- 1 жена,
- Секретар 1-1 жена,
- Шеф рачуноводства 1- 1 жена,
- Референт за финансијско рачуноводствене послове 1-1мушкарац

- Домар/мајстор одржавања 1- 1 мушкарца
- Чистачице – 7 – 3 жене и 4 мушкарца
- Помоћни наставник -1-1 жена

СТАРОСНА СТРУКТУРА

- Од 21 до 30 година живота: укупно 0
- Од 31 до 40 година живота: укупно 1 – 1 жена и 0 мушкарца
- Од 41 до 50 година живота: укупно 5- 3 жене и 2 мушкарца
- Од 51 до 60 година живота: укупно 6- 2 жене и 4 мушкарца
- Од 61 до 70 година живота: укупно 2 – 1 жена и 1 мушкарца

Квалификације које поседују запослени у Школи

- Запослени са 7 степеном стручне спреме укупно 60 – 45 жена и 15 мушкарца,
- Запослени са 6 степеном стручне спреме укупно 1 – 0 жена и 1 мушкарца,
- Запослени са 4 степеном стручне спреме укупно 4 – 2 жена и 2 мушкарца,
- Запослени са 3 степеном стручне спреме укупно 0 – 0 жена и 0 мушкарца,
- Запослени са 2 степеном стручне спреме укупно 0 – 0 жена и 0 мушкарца,
- Запослени са 1 степеном стручне спреме укупно 7 – 3 жена и 4 мушкарца,

2.3. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ РУКОВОДЕЋИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2024. година			
Укупан број запослених 86 (100%)			
руководећа радна места		извршилачка радна места	
1 (100%)		85 (100%)	
мушкарци	жене	мушкарци	жене
1(100%)	0 (0%)	29 (34,11%)	56 (65,89%)

Подаци о укупним месечним примањима наставног особља.

На основу анализе података о укупним примањима наставног и ненаставног особља, може се закључити да не постоји родни јаз и да, у складу са законом и ПКУ-ом, у Школи сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности. У Школи нема истоветних радних места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, пошто је плата регулисана Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, тако да свако радно место има свој коефицијент.

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на почетку школске године је 72. Пријем у радни однос који се врши током године је на одређено време и ради се углавном о заменама одсутних запослених до 60 дана.

Није било радних места за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу.

Од почетка школске године расписана су два конкурса за пријем у радни однос на одређено а ради замене одсутног запосленог до 60 дана . На конкурс су се пријавила два кандидата 1- мушкарац и 1-жена.

У Школском одбору заступљена су три представника запослених и то 3 жене.

У години у којој се води евиденција није било пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола,а односно рода.

У стручно усавршавање у Школи усључени су сви наставници и стручни сарадници као и секретар и директор.

У школи директор и секретар не могу бити чланови Школског одбора. Директор је често у разним тимовима, активима и педагошком колегијуму.

Нема тражилаца бесплатне правне помоћи.

Није било случајева насиља у Школи по основу пола, односно рода у години вођења евиденције.

Лице задужено за родну равноправност је Драгана Пешић, секретар школе.

АНАЛИЗА СТАЊА

На основу анализе изнетих података, може се закључити да родни јаз међу запосленима у Школи не постоји односно да постоји уравнотежена заступљеност полова.

Према актуелним статистичким подацима на републичком нивоу, мушкарци се и даље више усмеравају на инжењерство, информатику, природне и техничке науке, док се жене више усмеравају на друштвене и хуманистичке науке, па је можда отуд и мало већа заступљеност у корист жена.

На основу анализе података о укупним примањима наставног и ненаставног особља, може се закључити да не постоји родни јаз и да, у складу са законом, ПКУ-ом и Уредбом, у Школи сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности.

Анализа је показала да су уџбеници родно неутрални, а да је наставни материјал у највећем броју случајева неосетљив. Готово нигде није заступљен родно осетљив језик, већ се термини и изрази користе скоро искључиво у мушком роду.

1.3. ОБАВЕЗЕ ШКОЛЕ У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Школа је дужна да:

1) укључи садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и да у наставне програме и материјале искључи родно стереотипне, сексистичке садржаје, укључи 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;

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

3) обезбеди да садржаји планова и програма наставе и учења 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) предузима, 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,

(2) измене садржаја планова и програма наставе и учења 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, 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 уписуу Школу, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;
- (7) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;
- (8) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Школа је дужна да обезбеди једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузима посебне мере за подстицање.

3.МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо- комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Постоје опште и посебне мере.

3.1.ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) 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 прописаним Законом, одређује и спроводи Школа.

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

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.3. ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне 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 рада Школе;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

3.4. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

- 1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- 2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
- 3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Не постоје, нити било којим општим актом Школе, могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

Не постоје, нити било којим општим актом Школе, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

Посебне мере Школе 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 образовне 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 у 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, јавни наступи и тд.)

- континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике 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, 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, родно заснованог насиља и насиља према женама;

- обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Школе;

- искључивање из наставних 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 решавања сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју;

- предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова у програме целоживотног учења као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

- предузимање посебних мера ради остваривања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Школе;

- увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, планирања средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

Начин спровођења посебних мера

За успешно остваривање и унапређивање родне 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 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 у Школи; доставља извештаје из тачке 2) овог става директору Школе, које Школа, након доношења, доставља Министарству; сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне

равноправности;припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;предлаже одређивање посебних мера у Школи у циљу остваривања и унапређења родне равноправности;обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана остваривања и унапређивања родне равноправности;обавља и друге послове у вези са Законом о родној равноправности.

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

Начин контроле посебних мера.

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

Рокови за спровођење посебних мера

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

Евидентрање података о остварености родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Школи у свим областима у којима се спроведе 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) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) 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 добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;

- 11) начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по поднетим пријавама;
- 12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по тим судским одлукама;
- 13) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу;
- 14) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;
- 15) броју и проценту тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу;
- 16) броју и проценту пријављених случајева насиља заснованог на полу, односно роду, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља и међусобном односу жртве и извршиоца насиља;
- 17) број и проценат лица која су извршила насиље у породици разврстаних према полу и међусобном односу извршиоца насиља и жртве насиља;
- 18) броју и проценту пресуда за насиље према женама и насиље у породици, разврстаних по полу жртве насиља и по полу извршиоца насиља.

Подаци се евидентирају на посебном обрцу, 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 у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

Извештавање о остваривању родне равноправности

Школа је дужна да сачињава 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 заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

Извештај се доставља Министарству најкасније до 15. Јануара текуће године за претходну годину.

Министарство ближе прописује садржину извештаја.

Почетак примене плана

План је саставни део Годишњег плана рада школе и почиње да се примењује почев од дана доношења.

Школа ће министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

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 страници на којој је Извештај објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.

План и извештај се објављују на сајту Школе је <https://hts-vranje.edu.rs/>, а у штампаној форми чува се у секретаријату Школе.

Директор
Небојша Станковић