



Висока струковна васпитачка и медицинска школа у Вршцу
Școala de Înalte Studii de pentru Educatori și Asistenți Medicali din Vârșet
Verseci Óvóképző és Egészségügyi Szakfőiskola
Uči strukovno vinajipasko thaj e medicinsko škola ande Vršco
College of Vocational Studies for Preschool Teachers and Medical Nurses in Vrsac

Omladinski trg 1, 26300 Vršac, Srbija // tel./fax: 013/832-517 // mail: vsvasdirektor@hemo.net // web:
www.uskolavrsac.edu.rs

Дел.бр. 769-1/22

Вршац, 29.12.2022.

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Високе струковне васпитачке и медицинске школе у Вршцу доноси се:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

УВОД.....	
1. ОПШТИ ДЕО	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА.....	
1.2. Родно осетљива статистика	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	
3.1. Опште мере	
3.2. Посебне мере.....	
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	
3.2.2. Подстицајне мере.....	
3.2.3. Програмске мере	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	
РЕЗИМЕ.....	
ПРИЛОЗИ	
I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана	
II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности	

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 19. Ст.1. овог закона директор доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

План доноси Висока струковна васпитачка и медицинска школа у Вршцу
Омладински трг 1
26300 Вршац.

Пиб:100913781
Мат.бр. 08038830
Рач. 840-28666-72

Директор: др Еуђен Чинч

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности доноси директор.

Координатор за доношење, спровођење и извештавање о спровођење плана управљања ризицима од повреде родне равноправности је Миљков Стеван секретар.

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, samozapošljavanja, 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 премаенама, 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. Овим 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 предвиђен чл.19. 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.

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

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09)

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подацио седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

1. НАЗИВ, ОДНОСНО ПОСЛОВНО ИМЕ ВИСОКОШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ

Висока струковна васпитачка и медицинска школа у Вршцу, Омладински трг 1, Вршац

Адреса, седиште

Омладински Трг 1, 26300 Вршац

ПИБ

100913781

Матични број

08038830

Телефон

013/ 833 – 420 , 832- 517,

Факс

Е-маил

vsvasdirektor@hemo.net

сајт установе

www.uskolavrsac.edu.rs

2. ОСНИВАЊЕ ВИСОКОШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ

Назив оснивача

Скупштина Аутономне Покрајине Војводине

Назив акта о оснивању

Одлука о промени назива виших школа чији је оснивач Скупштина АП Војводине 2007/08 школске године којом је основана је Висока школа струковних студија за образовање васпитача у Вршцу

Број и датум акта о оснивању

01 Број 022-15/07 од 5. јуна 2007. године

Промене у оснивачким правима

(назив првог оснивача и касније правни следбеник оснивача)

Одлука Покрајинске Владе бр.022-439/2022. од 3. августа 2022. школа добија нов назив- Висока струковна васпитачка и медицинска школа у Вршцу

3. ВЛАСНИЧКА СТРУКТУРА ВИСОКОШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ

х	Државна својина 100%				
---	-------------------------	--	--	--	--

Делатности Високе школе

(1) Делатности Високе школе су:

остваривање високог образовања кроз студије првог степена: основне струковне студије и специјалистичке струковне студије за акредитоване студијске програме и за које је Висока школа добила дозволу за рад;

остваривање високог образовања кроз студије другог степена: мастер струковне студије за акредитоване студијске програме и за које Висока школа добије дозволу за рад;
извођење кратког програма студија у обиму од 30 до 60 ЕСПБ бодова са јасно дефинисаном структуром, сврхом и исходом учења а ради стручног оспособљавања лица са стеченим високим образовањем за укључивање у радни процес, за који се издаје сертификат о завршеном кратком програму студија и стеченим компетенцијама;
програм образовања током читавог живота ван оквира студијских програма за које је добила Дозволу за рад;
организовање симпозијума, научно-стручних скупова, саветовања, семинара, међународне сарадње и слично;
организовање курсева, иновације знања стручног образовања, усавршавања;
други послови којима се комерцијализују резултати стручног и истраживачког рада, под условом да се тим пословима не угрожава квалитет наставе.

(2) Шифре делатности Високе школе су:

Висока школа друштвених наука – шифра 82.45;
образовање одраслих и остало образовање на другом месту непоменуто (образовање током читавог живота) – шифра 85.59;
истраживачки рад- шифра 72.20;
издавање књига, брошура и других публикација – шифра 58.11;
издавање новина – шифра 58.13;
издавање часописа и сличних периодичних издања – шифра 58.14;
продаја књига – шифра 47.61;
организација, симпозијума и стручних састанака;
библиотечки и документациони послови.

(1) Висока школа организује и остварује:

први степен студија;
други степен студија;
кратки програм студија.

(2) Студије првог степена – основне струковне студије у трајању од 3 године са 180 ЕСПБ бодова, за стицање стручног назива: струковни васпитач;

студијски програм под називом: васпитач деце предшколског узраста на српском, румунском и ромском језику;

студијски програм из претходног става обухвата четири модула:

1. општи модул;
2. васпитач деце предшколског узраста са појачаним компетенцијама за рад са децом јасленог узраста;
3. васпитач деце предшколског узраста са појачаним компетенцијама за рад са социјално депривираним децом;
4. васпитач деце предшколског узраста са појачаним компетенцијама за рад са децом на енглеском језику;

(3) Студије првог степена-основне струковне студије у трајању од 3 године са 180 ЕСПБ бодова, за стицање стручног назива: струковна медицинска сестра/техничар

(4) Студије другог степена – мастер струковне студије у трајању од 2 године са 120 ЕСПБ, за стицање стручног назива струковни мастер васпитач, када су претходно завршене:

(4.1) назив студијског програма из претходног става је: струковни мастер васпитач.

(5) Кратки програм студија може се изводити у обиму од 30 до 60 ЕСПБ бодова.

(6) Студијским програмима основних, специјалистичких и мастер струковних студија предвиђена је израда и одбрана дипломског, односно специјалистичког, односно мастер рада (у даљем тексту: завршног рада).

(7) Број бодова којим се исказује завршни рад, улази у укупан број бодова потребних за завршетак студија.

(8) Начин и поступак припреме и одбране завршног рада уређује се општим актом Високе школе.

Одговорна лица:

Директор: др Еуђен Чинч;

Заменица директора: др Наташа -Стурза Милић ;

Председница Савета: др Александра Гојков Рајић;

Заменица председнице Савета: Гордана Обрадовић,

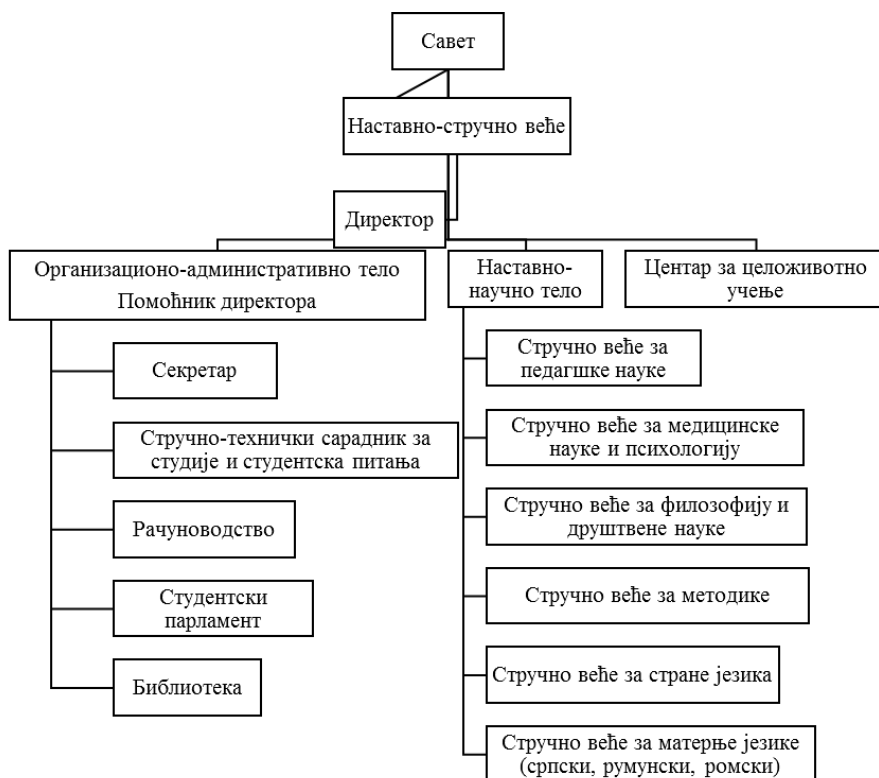
Председник Студентског парламента: Петар Остојић;

Заменица председника Студентског парламента: Валентина Марковић.

Координатор за израду плана процене ризика повреде принципа родне равноправности, спровођења и извештавања о спровођења плана управљања ризицима: Миљков Стеван, секретар школе.

Облици организовања у школи:

1. Орган пословођења: Директор;
2. Орган управљања: Савет школе
3. Стручни орган: Наставно-стручно веће;
4. Секреријат;
5. Орган студентског представљања: Судентски парламент;
6. Стручно веће за педагогију;
7. Стручно веће за методике;
8. Стручно веће за матерњи језик;
9. Стручно веће за стране језике;
10. Стручно веће за филозофију и друшвене науке;
11. Стручно веће за медицинске науке и психологију.



1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

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.

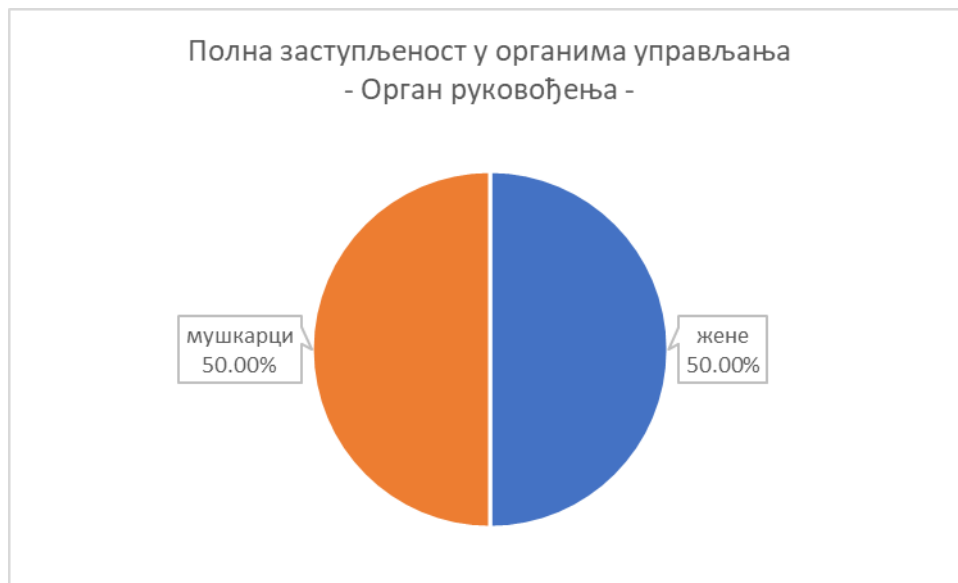
У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Орган руковођења

функција	укупно	жене	мушкарци
директор	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
заменица директора	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)



Орган управљања

орган	укупно	жене	мушкарци
Савет школе	17 (100%)	11 (64,71 %)	6 (35,29%)



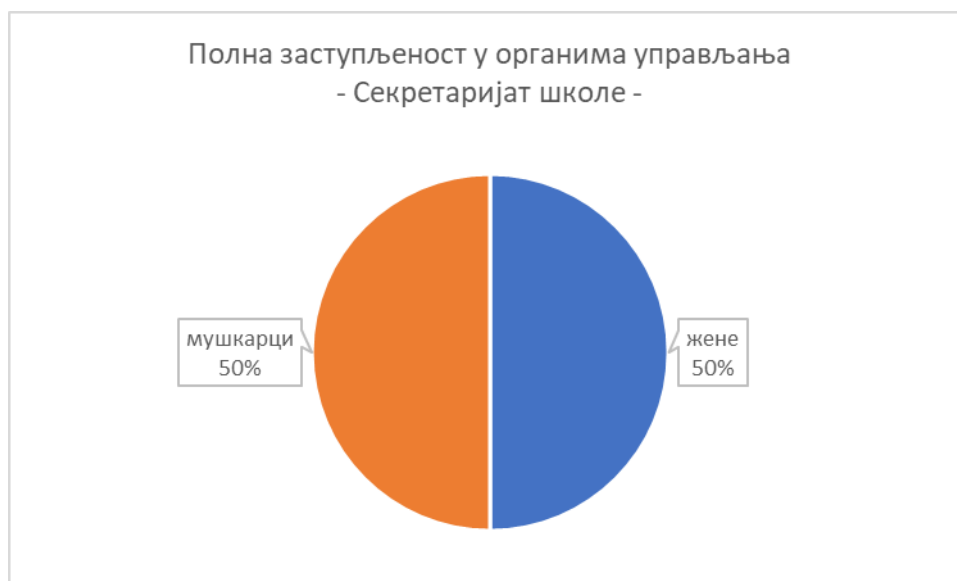
Стручни орган

орган	укупно	жене	мушкарци
Наставно- стручно веће	27 (100%)	18 (66,66 %)	9 (33,34 %)



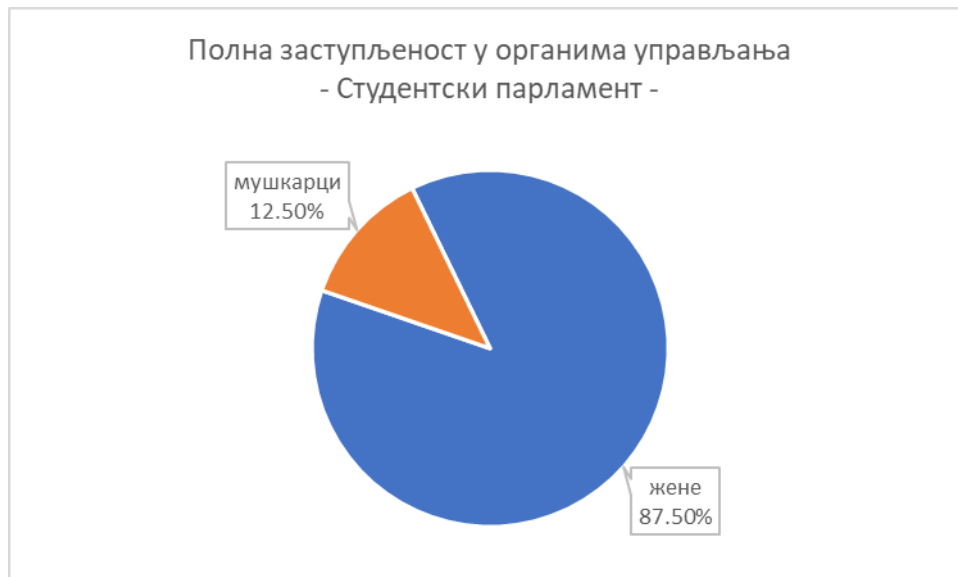
Секретаријат школе

орган	укупно	жене	мушкарци
секретаријат	8 (100%)	4 (50,00 %)	4 (50,00 %)



Студентски парламент

орган	укупно	жене	мушкарци
Студентски парламент	8 (100%)	7 (87,50 %)	1 (12,50 %)



Стручно веће за педагогију

орган	укупно	жене	мушкарци
Стручно веће за педагогију	4 (100%)	1 (25,00 %)	3 (75,00 %)



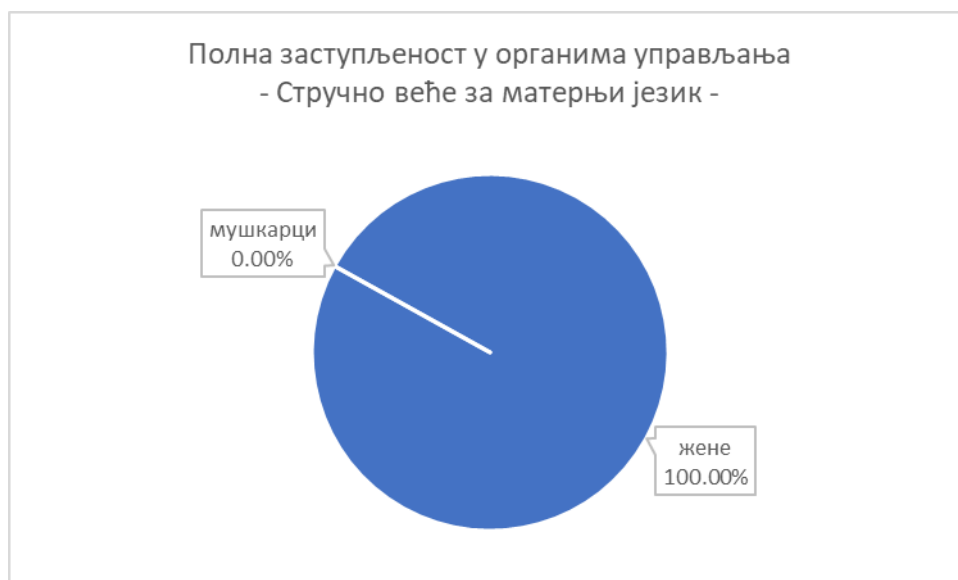
Стручно веће за методике

орган	укупно	жене	мушкарци
Стручно веће за методике	9 (100%)	7 (77,77 %)	2 (22,23 %)



Стручно веће за матерњи језик

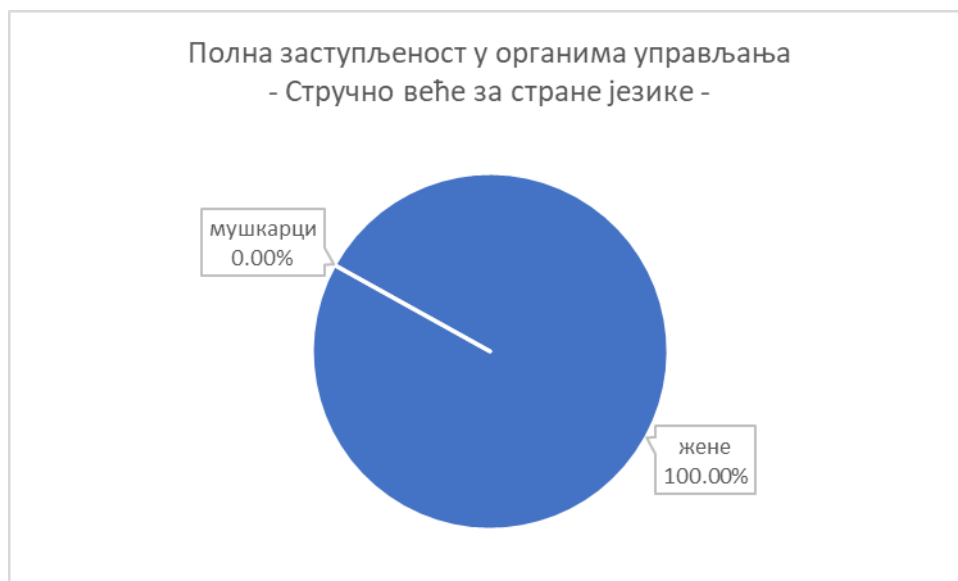
орган	укупно	жене	мушкарци
Стручно веће за матерњи језик	3 (100%)	3 (100,00 %)	0 (0 %)



Стручно веће за стране језике

орган	укупно	жене	мушкарци
Стручно веће за	3 (100%)	3 (100,00 %)	(0 %)

стране језике			
---------------	--	--	--



Стручно веће за филозофију и друштвене науке

орган	укупно	жене	мушкарци
Стручно веће за филозофију и друштвене науке	3 (100%)	1 (33,34 %)	2 (66,66 %)



Стручно веће за медицинске науке и психологију

орган	укупно	жене	мушкарци
Стручно веће за	5 (100%)	3 (60,00 %)	2 (40,00 %)

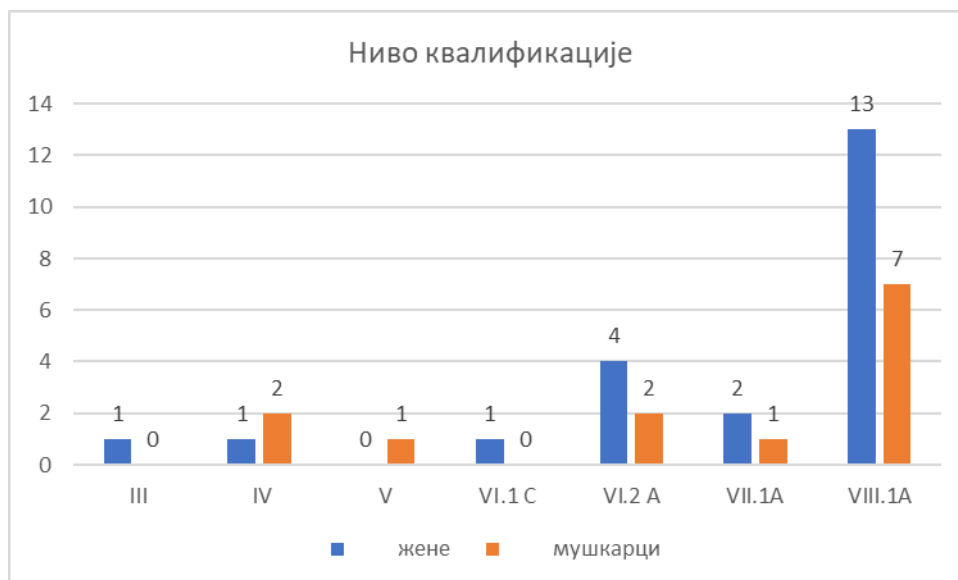
медицинске науке и психологију			
-----------------------------------	--	--	--



Извештаји о родној равноправности пре израде овог плана нису водили нити је неко био именован за лице које евидентира податке о родној заступљености.

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Ниво квалификације	укупно	жене	мушкарци
III	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
IV	3 (100%)	1 (33,34%)	2 (66,66%)
V	1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
VI.1 C	1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
VI.2 A	6 (100%)	4 (66,66%)	2 (33,34%)
VII.1A	3 (100%)	2 (66,66%)	1 (33,34%)
VIII.1A	20 (100%)	13 (65,00%)	7 (35,00%)



1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Структура запослених према годинама старости 21-30 година

запослени	од 21-30 год	процентуално
УКУПНО	0	100 %
жене	0	0%
мушкарци	0	0%

Структура запослених према годинама старости 31-40 година

запослени	од 31-40 год	процентуално
УКУПНО	6	100 %
жене	6	100 %
мушкарци	0	0 %

запослених
старости 41-50

Структура
према годинама
година

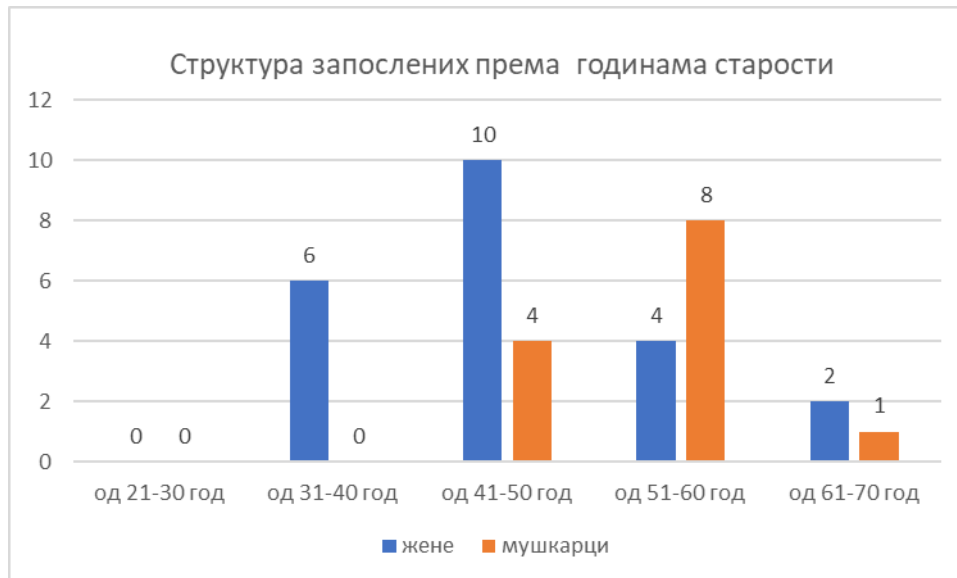
Запослени	Од 41-50 год	процентуално
УКУПНО	14	100 %
жене	10	71,43 %
мушкарци	4	28,57 %

Структура запослених према годинама старости 51-60 година

Запослени	Од 51-60 год	процентуално
УКУПНО	12	100 %
жене	4	33,33 %
мушкарци	8	66,67 %

Структура запослених према годинама старости 61-70 година

Запослени	Од 61-70 год	процентуално
УКУПНО	3	100 %
жене	2	66,66 %
мушкарци	1	33,34%



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

Области и процеси представљају израз самопроцене Високе струковне васпитачке и медицинске школе у Вршцу у вршењу основних принципа родне равноправности.

Висока струковна васпитачка и медицинска школа у Вршцу нема интерну документацију из области родне равноправности. Унутар органа школе постоје неписани принципи да се води рачуна о чланству мање заступљеног пола у саставу органа школе. У претходном периоду од 7 година није било пријављених случајева полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације или судских спорова из ове области.

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

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште мере

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

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

3.2. Посебне мере

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

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

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

- право жена, 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.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Комисија процењује да не постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова у органима одлучивања као ни у организационој структури школе осим у саставу Студентског парламента .

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима деловања.

Висока струковна васпитачка и медицинска школа у Вршцу услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **МЕРА 1. Предлагање за ангажовање већег броја студената мушког пола у поступку за избор за чланове студентског парламента.**

Разлог за увођење мере:

Моментални састав студентског парламента чини 1 студент и 7 студенткиња што је донекле и резултат укупне несразмере у броју уписаних студената

Време за увођење мере:

Избори за студентски парламент од 2023. године

- **МЕРА 2. Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Предлагати већи број жена у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију жена на теме доношења одлука

- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.

3.2.3. Програмске мере

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

Висока струковна васпитачка и медицинска школа у Вршцу 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 у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

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 Високе струковне васпитачке и медицинске школе у Вршцу није у довољној мери присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

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 У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

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

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;
- одабира чланова Савета, Наставно-стручног већа, Студентског парламента (навести органе одлучивања или управљања);
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања 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.

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2023. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

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

Координатор у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Миљков Стеван	секретар	0600830081	vsvassekretar@hemo.net

ЗАКЉУЧАК:

У будућем деловању потребно је применити мере:

А) Подстицајне мере

Предлагање за ангажовање већег броја студената мушког пола у поступку за избор за чланове студентског парламента

- Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у

високој струковној васпитачкој и медицинској школи (назив органа власти).

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.