



Република Србија
**ТОПЛИЧКА АКАДЕМИЈА СТРУКОВНИХ
СТУДИЈА**
Тирила и Методаја бр. 1, Прокупље

Број: 2131

Датум: 25.12.2025. год

**План управљања ризицима од повреде принципа родне
равноправности на
Топличкој академији струковних студија
за 2026. год**

	Датум	Одговорност
Израђен:	децембар 2025. год	Председник Академије
Усвојен:	децембар 2025. год	Председник Академије
Примена:	за 2026. год	Све организационе јединице

УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима), представља гаранције родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступању свих актера у спровођењу овог плана.

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интезитет и савладавају последице тих ризика и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

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 према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или

се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Законом о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења. Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима.

Законом о родној равноправности прецизирана је родна равноправност у политичким организацијама, синдикалним организацијама и удружењима. С тим у вези, у Закону је наведено да право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

1. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- списак области и радних процеса у Академији, који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути План донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу одговорном за спровођење мера из плана управљања ризицима.

2. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика:

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе до повреде принципа родне равноправности у Академији могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

1. запошљавања и радног ангажовања;
2. трајања радног односа или радног ангажовања;
3. вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. исплата зарада и других припадности за рад једнаке вредности;
6. коришћење одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
7. одласка у пензију.

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2026. годину, утврђено је да у Академији има укупно 127 запослених, од чега су 71 припаднице женског пола и 56 припадника мушког пола, што значи да је запослено 55,91% жена и 44,09% мушкараца.

Имајући у виду образовну структуру свих запослених, већи је број запослених са високом и вишом стручном спремом припадница женског пола у односу на припаднике мушког пола.

Мањи је број запослених припадница женског пола са средњом стручном спремом у односу на средњу стручну спрему припадника мушког пола. Што се тиче односа запослених са основном стручном спремом, нема припадника мушког пола док припадница женског пола има 4.

Подаци о старосној структури децембра 2025.год. подаци су следећи: између 21-30 године укупно има 5 запослених (3,94%), између 31-40 године укупно има 20 запослених (15,75%), између 41-50 укупно има 46 запослених (36,22%), између 51-60 година укупно има 37 запослених (29,13%) и између 61-70 укупно има 19 запослених (14,96%). Закључак је да је највише запослених на Академији стросне доби измеђи 41-50 година, а најмање запошљених између старосне доби 21-30 година.

Када је у питању анализа зарада на Академији, треба истаћи да је њихов обрачун вршен на основу Закона, Посебног колективног уговора за високо образовање, Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, општинских аката Академије и уговором о раду код послодавца. Наиме, нето зарада запослених жена у односу на припаднике мушког пола, је већа а све с обзиром на то да међу запосленима има више припадница женског пола и то 11,82 % је више жена.

У Академији је забрањен сваки облик дискриминације, по било ком основу, па тако и по основи пола, полних карактеристика односно рода.

Такође, једнака права и могућности се парочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивања радног односа, услове рада у сва законска права из радног односа. образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства ради неге детета и посебне неге детета, безбедности и здравља на раду, зараде, накнаде и друга примања информисање. престанак радног односа или радног ангажовања. као и сва друга питања у вези са радом и на основу рада.

Треба напоменути да у Академији није било пријава запослених или радно ангажованих лица о изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију по основу пола. односно рода или старосној доби. нити је било судских спорова с тим у вези.

План остваривања и унапређивања родне равноправности Топличке академије струковних студија за 2026. годину као и остала документа биће објављени на званичној интернет страни Академије и достављени надлежном Министрству.

Имајући у виду наведено процена ризика од повреде принципа родне равноправности показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне у Академији занемарљив. У складу са наведеним, интезитет тог ризика процењује се као низак јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне.

3. Мере за спречавање и сузбијање ризика од повреде принципа родне равноправности и Академији

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности у Академији у 2026. години, и даље ће се спроводити посебне мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица, и то кроз:

- утврђивање критеријума за пријем у радни однос, који се односе на позицију а не на лична својства, без обзира на пол, род, брачно стање или нека друга лична својства;
- успостављање равномерног односа полова међу запосленима у складу са Законом, потребама послова и општим актима, како на извршилачким тако и на руководећим пословима, у комисијама, стручним органима и телима Академије;
- стриктна примена посебних мера заштите трудница, посебне мере за дојиље, како за запослене тако и за студенткиње (мировање права и обавеза студенткиње у случају трудноће и рађања детета, док дете не наврши годину дана живота, и сл.);
- предвиђање мера, процедура и активности послодавца за спровођење превенције од сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања, као и сваког облика дискриминације;
- коришћење језика у складу са граматичким родом у: уџбеницима и наставном

материјалу, у дипломама, класификацијама, називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Академије, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених као и приликом екстерне комуникације (интернет презентације, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи и сл.);

- укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења студијских програма, утврђивање стандарда уџбеника и наставних метода;
- 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 разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавање и сузбијање родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и развоју;
- предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и коришћења информационо-комуникационих технологија;
- предузимање посебних мера за стварање једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равномерно учешће у свим областима рада на Академији;
- увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета, прихода и расхода, планирање средстава за реализацију предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

4. Доношење, спровођење, извештавање и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима, одговоран је Председник Академије, као орган руковођења.

С озиром на то, да је руководилац дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, он је својом Одлуком бр.2126 од 25.12.2025.године одредио Гордану Стевић Младеновић, секретар Академије (меил адреса sekretar@toplicka.edu.rs), као лице задужено за родну равноправност.

У случају већег обима посла, руководилац може да одреди да се овим пословима баве више лица или тим.

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривање прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2026. године са могућношћу повременим информисања руководства и свих запослених о постојању ризика повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се ризици спрече.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши Председник Академије или лице које он овласти.

Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима дефинисани су законом као и начином извештавања ресорном Министарству.

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

5. Почетак примене плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Академије, ступа на снагу даном доношења и објављивања на интернет страници Академије а примењиваће се од 01.01.2026.године.

Председник Академије
др Звонко Златановић, проф. с.с.



