

	<p>Република Србија  <b>ТОПЛИЧКА АКАДЕМИЈА СТРУКОВНИХ  СТУДИЈА</b>  Пирила и Методија бр.1, Прокупље</p>	<p>БРОЈ: 2033  ДАТУМ: 29.12.2022</p>
--	--	--

**ПЛАН  
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА  
ТОПЛИЧКОЈ АКАДЕМИЈИ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА**

	Датум	Одговорност
<b>Израђен:</b>	децембар 2022.	в.д.председник
<b>Усвојен:</b>	29.12.2022	в.д.председник
<b>Примена:</b>	29.12.2022	Све организационе јединице

## ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ НА ТОПЛИЧКОЈ АКАДЕМИЈИ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА

### 1. УВОД

Топличка академија струковних студија (у даљем тексту: Академија) основана је Одлуком Владе Републике Србије број 02-3689/2022 од 11. маја 2022. године и то статусном променом издвајањем из састава Академије струковних студија Јужна Србија. Академија остварује основне струковне студије (студије првог степена), специјалистичке струковне студије (студије првог степена) и мастер струковне студије (студије другог степена) из образовно-научних, односно образовно-уметничких поља: техничко-технолошке науке, природно-математичке науке, друштвено-хуманистичке науке и медицинске науке. Седиште Академије је у Прокупљу, улица: Ћирила и Методија број 1. Академија обавља делатност високог образовања у свом седишту, као и у одсецима и високошколским јединицама изван седишта. Академија обавља делатност високог образовања и друге делатности у складу са законом и својим Статутом, у окружењу у коме се негују међусобно поштовање и уважавање, без обзира на пол, род, године старости или друго лично својство. Родна перспектива у образовању подразумева повећање родне осетљивости образовног процеса, охрабривање и подржавање образовања жена за занимања као што су: инжењерство, информационе и друге технологије, пољопривреда, медицина као и унапређивање родних компетенција наставног особља. У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Академије, доноси се План за остваривање и унапређивање родне равноправности на Академији (у даљем тексту: План). План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца на Академији, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљева који се њима постижу, почетак промене, начин спровођења, контроле и рокове спровођења посебних мера. Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени су у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

### 2. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ПОЈМОВА

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

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 политичким, економским, културним 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. 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.

### 3. 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 роби и услугма, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз ублажавање биолошких, друштвених и културолошких формалних 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 у уставним одредбама.

### 4. 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 њихових породица или њима блиских лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској, економској области, области запошљавања, рада, самозапошљавања, заштите потрошача, здравственој заштити и осигурању, брачним и породичним односима, области безбедности, екологије, културе, спорта и рекреације, јавног оглашавања и другим областима живота. Дискриминација на основу пола може бити: непосредна и посредна. 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 неповољан положај, или би могли бити стављени у неповољни положај. Посредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, постоји ако, на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или група лица, стављају или би могли 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 неоправдано поступа неповољније него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, или намеравају да траже заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминацији. Дискриминација 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 или одсуства ради неге детета, одсуство ради посебне неге детета у својству очинства или материнства, усвојења, хранитељства или старатељства, као и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који има лице због одбијања трпљења таквог понашања. Дискриминација лица по два или више личних својстава, без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација, или се не може разграничити – интерсексијска дискриминација. Не сматра се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере заштите родитељства (мајчинства и очинства), усвојење, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређује радни однос, безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу пола, полних карактеристика, односно рода. Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, донете мере посебне заштита, ради спречавања и отклањања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривање једнаких могућности оба пола. Судска заштита лица или групе лица која су изложена

дискриминацији на основу пола и полних карактеристика односно рода, остварује се у складу са Законом којим се уређује забрана дискриминације.

## 5. ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

### 5.1. Општи циљ

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређивање родне равноправности у свим областима делатности Академије. Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности за све, којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, образовања и науке на Академији и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

### 5.2. Посебни циљеви

#### 5.2.1. Успостављање културе родне равноправности

Успостављање средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, старост или неко друго лично својство и подизање свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређивања родне равноправности.

#### 5.2.2. Увођење родне равноправности у пословну политику и документа Академије

Увођење родне равноправности у све фазе планирања, припремања, доношења и спровођења пословне политике, прописа, мера и активности на Академији. Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, руковођења, стручним и дугим органима Академије, као и једнак приступ запослених жена и мушкараца свим позицијама управљања и одлучивања. Коришћење језика у складу са граматичким родом у уџбеницима, наставном материјалу, дипломама, класификацијама, називима радних места, положаја, звања, и свим општим и појединачним актима Академије.

5.2.3. Увођење родне перспективе у образовну и научну делатност Академије. Подстицање уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме који се реализују на Академији и повећања родне осетљивости студијских програма, уџбеника и наставног материјала. Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног решавања сукоба у међуљудским односима, спречавање, сузбијање родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисање равноправности и праћења видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса.

#### 5.2.4. Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених

Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим областима рада Академије.

#### 5.2.5. Родно одговорно буџетирање

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

### 6. ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

#### 6.1. Кратка оцена стања у вези положаја жена и мушкараца на Академији

##### 6.1.1. Родна статистика

А) Структура запослених на Топличкој академији струковних студија са стањем на дан 31.12.2022. године

Укупан број запослених на Академији је 115, од чега је 60 жена (52,17%) и 55 (47,83%) мушкараца.

Б) Образовна структура запослених по полу на дан 31.12.2022:

Пол	Доктори наука	Магистри наука	Завршен II степен студија: факултет/ мастер VII-1 степен	Завршен I степен студија, виша школа-VI степен	Средња школа (IV и III степен)	Основна школа- I степен	Укупно
Мушки пол	30	6	6	12	1	/	55
Женски пол	21	11	12	10	5	1	60
Укупно	51	17	18	22	6	1	115

В) Старосна структура запослених на дан 31.12.2022:

Ред.бр.	Од 20 до 30 година старости	Од 31 до 40 година старости	Од 41 до 50 година старости	Од 51 до 60 година старости	Од 61 до 65 година старости
Мушки пол	1	10	16	23	5
Женски пол	2	12	23	20	3
Укупно	3	22	39	43	8

Г) Статистички подаци о просечним нето зарадама запослених према полној структури:

Година	Мушки пол	Женски пол	Разлика
2021	84.063,77	78.086,08	5.977,69
	90.792,36	78.268,51	12.523,85

Д) Полна структура студената уписаних на основним струковним студијама:

Година	Мушки пол	Женски пол	Разлика
2020/2021 (58,7%)	214	174 (41,93%)	40
2021/2022 (56,7%)	232	181 (43,93%)	51
2022/2023 (53,89%)	201	172 (46,11%)	29

Ђ) Полна структура студената уписаних на специјалистичким струковним студијама:

Година	Мушки пол	Женски пол	Разлика
2020/2021	/	/	/
2021/2022	37	27	10
2022/2023	69	46	23

Е) Полна структура студената уписаних на мастер струковним студијама:

Година	Мушки пол	Женски пол	Разлика
2020/2021	/	/	/
2021/2022	29	58	29
2022/2023	33	68	35

6.1.2. Анализа стања запослених

На основу анализе изнетог стања, може се закључити да је у Академији запослено више особа женског пола у односу на особе мушког пола, за **4,34%**, што се може сматрати уравнотеженом заступљеношћу полова.



Што се тиче образовне структуре, већи је број доктора наука припадника мушког пола (30) у односу на припаднице женског пола (21), а када су у питању магистри наука, ситуација је обрнута (6 припадника мушког пола и 11 припадница женског пола).

Када су у питању особа са завршеним студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије или основне студије у трајању од најмање четири године, по прописима о високом образовању до 10.септембра 2005. године), знатно више је запослено особа женског пола (12) у односу на особе мушког пола (6).

Слична ситуација је и што се тиче полне структуре запослених са завршеним првим степеном студија (основне струковне студије, виша школа у трајању три додине - по прописима о високом образовању до 10.септембра 2005. године, основне академске студија), незнатно је мање запослених особа женског пола (10) у односу на особе мушког пола (12).

Запослених припадница женског пола са средњом школом (трећи или четврти степен) има знатно више (5) у односу на мушки пол (1), док је са завршеном основном школом само једна особа и то женског пола (1).

Када је у питању старосна структура полова, заступљеност је:

- од 20 до 30 година старости (2 жене и 1 мушкарац)
- од 61 до 65 године старости (5 мушкараца и 3 жене).

Што се тиче старосне структуре између 31-те и 60-те године старости, већа је заступљеност припадница женског пола односу на мушки пол и то: (од 31-40 године старости: 12:10, од 41-50 године старости: 23:16, док је између 51 и 60 година старости: 23:20 у корист припадника мушког пола), а што управо и одговора већем броју запослених припадница женског пола.

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, а да разлика у зарадама произилази из других разлога, независних од пола запослених. Наиме, нето зарада запослених мушкараца у односу на припаднице женског пола, је незнатно већа и поред чињенице да међу запосленима има више припадница женског пола. Анализом стања међу запосленима дошло се до тога, да разлог овакве статистике, лежи у чињеници да 58,82% запослених доктора наука (чија је плата и највиша) чине припадници мушког пола.

### 6.1.3. Анализа стања уписаних студената

Када анализирамо полну структуру студената који су уписали основне струковне студије (подаци за последње три школске године), у просеку је 12,25% више студената у односу на студенткиње. Бројно стање студената мушког пола је знатно веће и на специјалистичким студијама, док када су у питању студенти уписани на мастер

струковним студијама, бројно стање студената мушког пола је знатно мање у односу на бројно стање студената женског пола. Према актуелним статистичким подацима на републичком нивоу, припадници мушког пола су и даље више усмерени на техничке науке (инжењерство, информатика, пољопривреда и сл.), као и на природно-математичке науке, док се особе женског пола више окренуте друштвено хуманистичким наукама, па је отуда и ова већа заступљеност студената мушког пола на основним и специјалистичким студијама.

## 7. ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Академије, а уз поштовање свих специфичности Академије као високошколске установе које се тичу поступка спровођења конкурса за избор у звање и заснивања радног односа наставника и сарадника, одређују се следеће посебне мере за остваривања и унапређивања родне равноправности:

– 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.

#### 7.2. Начин спровођења посебних мера

За остваривање и унапређивање родне равноправности, неопходна је подршка и ангажовање свих запослених на Академији. На Академији је Одлуком дел.бр. 27/2022-01 од 14.01.2022. године именована Јасмина Кочановић, дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове – шеф канцеларије Одсека, као лице надлежно за родну равноправност, чији је задатак да:

– прати спровођење политике и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Академије;

– прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу;

– саставља извештај о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности из делокруга Академије;

– доставља извештаје председнику Академије, односно ресорном Министарству, сарађује са ресорним Министарством и телима за родну равноправност по питањима од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности;

– припрема податке, анализе и материјале потребне за рад у вези са родном равноправношћу и обавља друге послове у складу са Законом.

#### 7.3. Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врши Председник Академије, руководиоци одсека и лице задужено за родну равноправност.

#### 7.4. Рокови за спровођење посебних мера

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

## 8. ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

### 8.1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају на Академији у свим областима у којима се спроводе мере, морају бити, разврстани и исказани по полу и старосној доби (осим збирних података). Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Академија је дужна да евидентира податке разврстане по полу. Надлежне службе Академије (канцеларије Одсека и студентске службе) евидентирају податке о:

- укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 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;
- квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу; – платама, другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном нето износу, разврстаних по полу;
- броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, који су у предходне две године више запошљавани;
- 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;
- разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем проценту припадници одређеног пола;
- број и проценат кандидата пријављених на конкурс за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- број 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;
- начин поступања Академије по поднетим пријавама;
- 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;
- броју и проценту запослених лица у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

Области у којима се спроводе мере, морају бити, разврстани и исказани и по полу и по старосној доби (осим збирних података).

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси свака промена тих података у року од 8 (осам) дана од дана када је настала промена.

Академија је дужна да да на увид надлежој инспекцији, која у складу са Законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и ресорном Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података.

## 8.2. Извештавање о остваривању родне равноправности

Академија је дужна да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који поред попуњавања података, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности на Академији, 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 достаља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Министарство ближе одређује садржину извештаја.

## 9. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План је саставни део програма рада Академије и примењује се почев од дана доношења и објављивања на интернет страни Академије.

Академија ће надлежном Министарству доставити обавештење о интернет страни Академије на којој је План објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

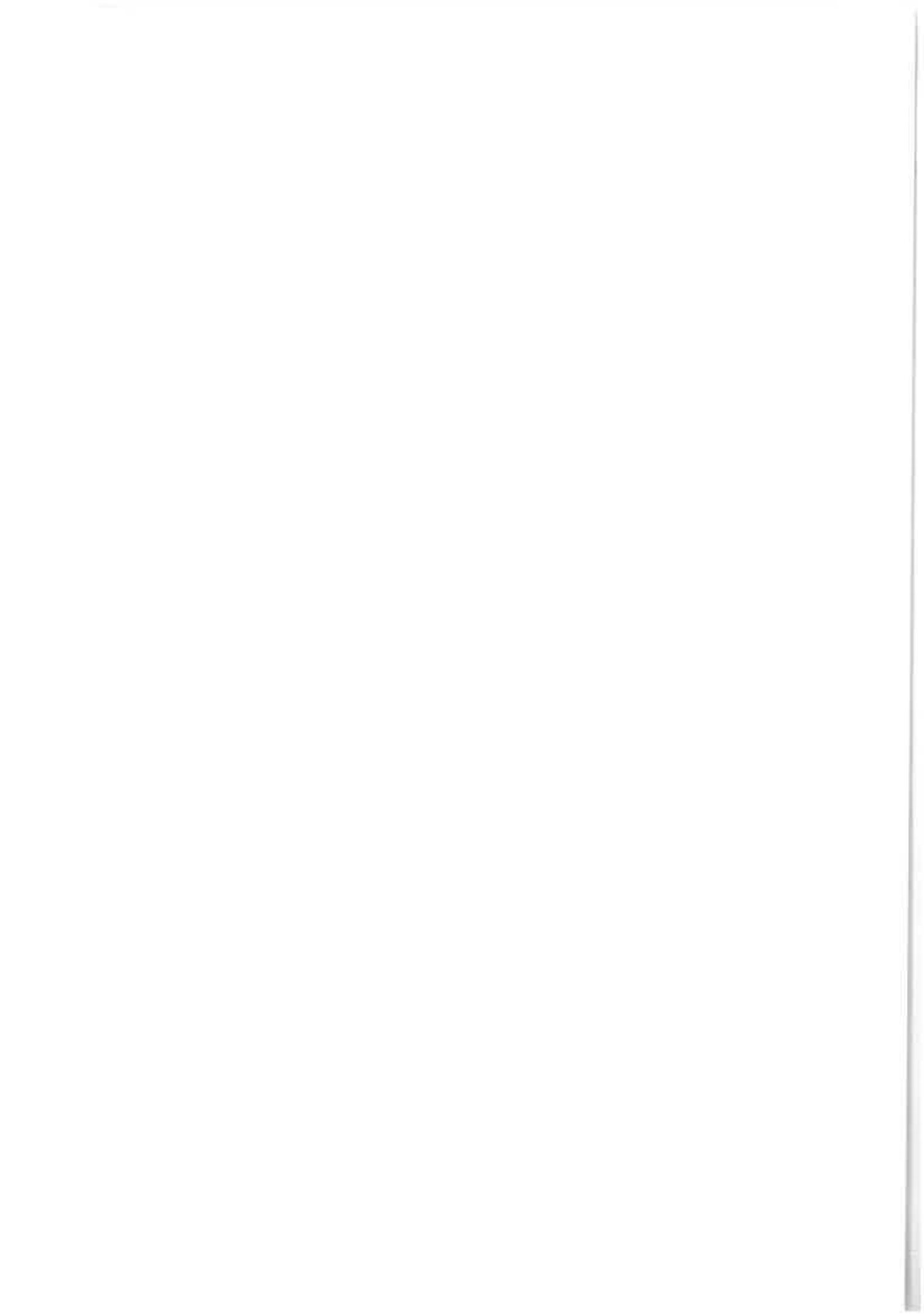
## 10. ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

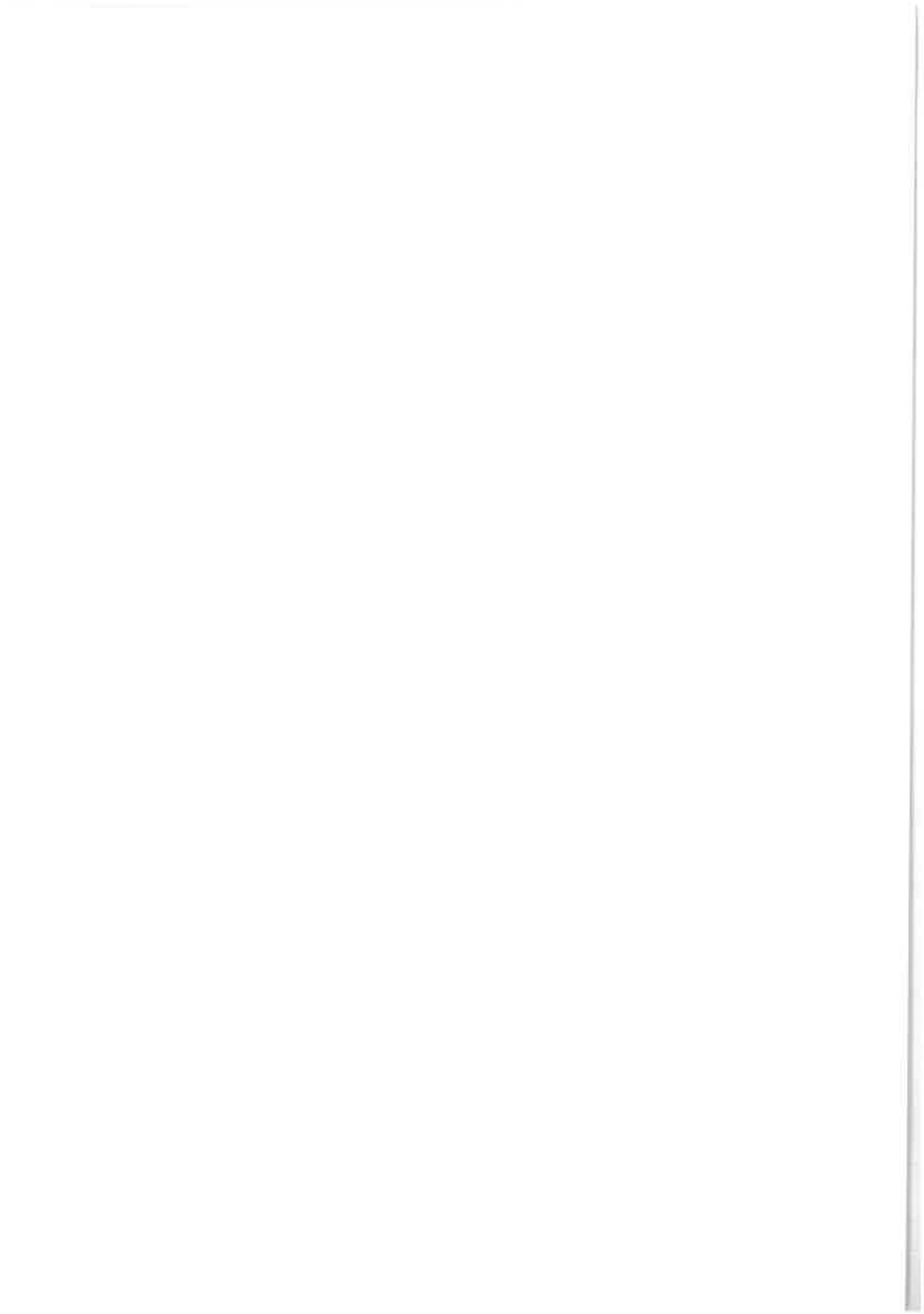
Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег Извештаја о раду Академије.

Академија је дужна да Министарству достави обавештење о интернет страни на којој је Извештај објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.



в.д. Председника Академије  
др Звонко Златановић, проф.





Табела 1.

Фокус	Посебне мере	Циљна група	Временски оквир	Носиоци активности	Показатељи
Успостављање културе родне равноправности	Едукација из области родне равноправности	Сви запослени	Једном годишње	Председник, руководиоци Одсека, лице задужено за родну равноправност	Број запослених који су похађали обуке
	Коришћење родно осетљивог језика у међусобној писменој и усменој комуникацији запослених и у екстерној комуникацији	Сви запослени	Континуирано	Председник, руководиоци Одсека, лице задужено за родну равноправност	Присуство родно осетљивог језика у међусобној писменој и усменој комуникацији запослених и у екстерној комуникацији
Увођење родне перспективе у пословну политику и документа Академије	Коришћење језика у складу са граматичким родом у: уџбеницима и наставном материјалу, у дипломама, класификацијама, називима радних места, звања и занимања, у општим и појединачним актима Академије, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених као и приликом екстерне комуникације	Наставно особље, Служба за студентска питања, Служба за правне и кадровске административне послов	Почетак примене 01. јануар 2023. године	Председник, руководиоци Одсека, запослени, лице задужено за родну равноправност	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
	Успостављање равномерног односа полова међу запосленима у складу са законом, потребама послова и општим актима, како на извршилачким тако и на руководећим пословима, комисијама и стручним телима Академије	Органи надлежни за избор, односно именовање	Континуирано	Председник, руководиоци Одсека, лице задужено за родну равноправност	Равномерна заступљеност жена и мушкараца у складу са законом, потребама послова и општим актима, како на извршилачким тако и на руководећим пословима, комисијама и телима Академије
Увођење родне перспективе у образовној научној делатности	Укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења студијских програма, утврђивање стандарда уџбеника и наставних метода	Наставно особље	Континуирано	Председник, руководиоци Одсека, запослени, чланови издавачког одбора, лице задужено за родну равноправност	Број ревидираних докумената
	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 еродно заснованог насиља и поштовања	Наставно особље	Континуирано	Председник, руководиоци Одсека, чланови издавачког одбора, лице задужено за родну равноправност	Број ревидираних докумената, студија анализа у којима су утврђени и кориговани родни стереотипи, дискриминаторни и сексистички садржаји



	права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и развоју;					
Увођење родне перспективе у образовној и научној делатности	Предузимање посебних мера ради подстицања уравниотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и коришћења информационокомуникационих технологија	Наставно особље	Континуирано	Председник, руководиоци Одсека, помоћник председника Академије за наставу и акредитацију, лице задужено за родну равноправност	Број уписаних студенткиња и студената на студијским програмима	
Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених	Предузимање посебних мера за стварање једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равномерно учешће у свим сферама рада на Академији	Сви запослени	Континуирано	Председник, руководиоци Одсека, лице задужено за родну равноправност	Број запослених жена и мушкараца у научним радовима и извештаји о напредовању и стручном усавршавању запослених	
Родно оговорно буџетирање	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 оговорног буџетирања	Финансијска служба	Континуирано	Председник, руководиоци Одсека, руководиоци финансијске службе, лице задужено за родну равноправност	Број обука	