

Техничка школа „Иван Сарић“

Ivan Sarić Műszaki Iskola

Tehnička škola „Ivan Sarić“



Трг Лазара Нешића бр.9

24000 Суботица

024/552-031

messc@tehnickaskolasubotica.edu.rs

www.tsis.edu.rs

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21, даље: **Закон**), директор Техничке школе „Иван Сарић“, Трг Лазара Нешића бр.9, Суботица доноси

П Л А Н

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ

ПРИНЦИПА

РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ



САДРЖАЈ

I УВОД	3
1.1. Међународни акти и правни оквир Републике Срби је на којима се заснива родна равноправност	4
1.1.1. Међународни акти	5
1.1.2. Правни оквир Републике Србије	6
II ОПШТИ ДЕО О ТЕХНИЧКОЈ ШКОЛИ „ИВАН САРИЋ“	7
2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	7
2.2. Родно осетљива статистика	Error! Bookmark not defined.
2.2.1. Број запослених и полна заступљеност у органима управљања	Error! Bookmark not defined.
III ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	Error! Bookmark not defined.
3.1. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности	Error! Bookmark not defined.
3.1.1. Опште мере	Error! Bookmark not defined.
3.1.2. Посебне мере	Error! Bookmark not defined.
3.2. Мере, које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	Error! Bookmark not defined.
3.3. Подстицајне мере	Error! Bookmark not defined.
3.4. Програмске мере	Error! Bookmark not defined.
3.4.1. Мера 1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима	Error! Bookmark not defined.
3.4.2. Мера 2: Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и запослене	Error! Bookmark not defined.
IV ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	Error! Bookmark not defined.
V ЛИЦЕ КОЈЕ ОБАВЉА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ У ВЕЗИ СА ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	Error! Bookmark not defined.
VI РЕЗИМЕ	Error! Bookmark not defined.
А) Подстицајна мера	Error! Bookmark not defined.
Б) Програмске мере	Error! Bookmark not defined.
VII СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	Error! Bookmark not defined.



На основу члана 21. Закона, а у складу са одредбама Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022), директор Техничке школе „Иван Сарић“ из Суботице донео је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

I 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 према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилшког 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.

Чланом 13. Закона 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 области рада, запошљавања и samozapoшљавања, те области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја. У чл. 27 до 35 и чл. 37. Закона прецизирана је родна равноправност у областима из делокруга рада Техничке школе “Иван Сарић” (даље: **Школа**).

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисани су циљеви који се односе и на обављање делатности Школе.

1.1. Међународни акти и правни оквир Републике Срби је на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих



облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала. Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на оставривању равноправности жена и мушкараца.

1.1.1. 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);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- 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 A/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 A/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);

1.1.2. 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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) 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 („Сл.гласник РС”, бр. 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Сл.гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Сл.гласник РС“ број 94/16).



II ОПШТИ ДЕО О ТЕХНИЧКОЈ ШКОЛИ „ИВАН САРИЋ“ СУБОТИЦА

2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Техничка Школа „Иван Сарић“	
Матични број	07214596	
ПИБ	100662856	
Адреса седишта	Суботица, Трг Лазара Нешића бр. 9	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Жељко Рајчић
	Број телефона	024/551-972
	e-mail direktor@tehnickaskolasubotica.edu.rs	

Техничка школа „Иван Сарић“, Суботица, своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије. Школа је уписана у регистарски уложак бр. 5-39, решењем Привредног суда у Суботици бр. Фи 86/2010 од 30.8.2010. године.

Оснивач је Аутономна покрајина Војводина.

У свом раду и деловању Школа има следеће циљеве:

- развој кључних компетенција неопходних за даље образовање и активну улогу грађанина за живот у савременом друштву;
- развој стручних компетенција неопходних за успешно запошљавање;
- оспособљавање за самостално доношење одлука о избору занимања и даљег образовања;
- свест о важности здравља и безбедности, укључујући и безбедност и здравље на раду;
- оспособљавање за решавање проблема, комуникацију и тимски рад;
- поштовање расне, националне, културне, језичке, верске, родне, полне и узрасне равноправности, толеранције и уважавања различитости;
- развој мотивације за учење, оспособљавање за самостално учење, самоиницијативе, способност самовредновања и изражавања сопственог мишљења.

Техничка школа „Иван Сарић ”

Ivan Sarić Műszaki Iskola

Tehnička škola „Ivan Sarić ”



Трг Лазара Нешића бр.9

24000 Суботица

024/552-031

messc@tehnickaskolasubotica.edu.rs

www.tsis.edu.rs

2.1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ

Назив: **ТЕХНИЧКА ШКОЛА „Иван Сарић“**

Седиште: **Суботица, Трг Лазара Нешића бр.9**

ПИБ: **100662856**

Матични број: **07214596**

Шифра делатности: **8532- средње стручно образовање**

У Техничкој школи „Иван Сарић“ континуирано се спроводе активности како би се створиле једнаке могућности за учешће и равноправан положај и третман жена и мушкараца. Циљ наведених активности су једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и заступљеност жена и мушкараца у свим областима рада школе.

2.2. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2023. година

Укупан број запослених = 176	Мушкарци	Жене
	75 = 43%	98 = 56%

2.3. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ РУКОВОДЕЋИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ (директор и помоћници директора)

2023.година

Руководећа радна места = 3	Мушкарци	Жене
Директор	1 = 33,3 %	/
Помоћник директораа	/	2 = 66,6 %

2.4. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ НАСТАВНИХ И НЕНАСТАВНИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ

2023.година

Наставници и ненаставно особље		
	Мушкарци	Жене
Наст.предметне наставе	60	65
Наст. практичне наставе	8	3
Помоћни наставник	/	/
Организатор прак.наставе	/	2
Стручни сарадник	/	3



Библиотекар	/	2
Секретар	/	1
Шеф рачуноводства	/	1
Референт за фин. послове	/	1
Референт за ученичка питања	/	1
Референт административни радник	/	2
Чистачице	2	20
Домар	2	/
Техничар за одрж. инф. система	/	1
Техничар инвест. и техн. одржавања	2	/

2.4. БРОЈ ИСТОВЕТНИХ РАДНИХ МЕСТА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ ШКОЛЕ, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ:

НЕМА истоветних радних месра са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, пошто је зарада регулисана Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“, бр. 44/2001, 15/2002 – др. уредба, 30/2002, 32/2002 – испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2007, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 60/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 44/2008, 54/2008, 113/2008, 79/2008, 79/2009, 25/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 – др. закон, 95/2018 – др. закон, 86/2019 – др. закон, 157/2020 – др. закон, 19/2021 и 48/2021), тако да свако радно место има опредељен коефицијент.

III МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у 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.



Школа нема интерну документацију из области родне равноправности, али свакако у претходном периоду није било неједнаког поступања, односно, заступљености једног пола у органима управљања и руковођења, као и у укупној заступљености међу осталим запосленим лицима. Није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, свакако, ни судских спорова у овој области.

Мере које су предвиђене овим Планом су пре свега утврђене ради унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Постоје опше 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

Врсте посебних мера су:

1) Мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;

- Школа нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима руковођења, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

2) Програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности,

- **имплементација родно осетљивог језика у интерним документима**, која ће се примењивати од дана доношења Плана управљања ризицима и наведена мера је трајна;

- **похађање обука, семинара и конференција** за сва заинтересована/упућена лица Школе у вези са родном равноправношћу, која ће се примењивати континуирано;

IV САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

Школа, односно, секретар установе и стручна служба су одговорни за реализацију активности утврђених Планом.

Техничка школа „Иван Сарић ”

Ivan Sarić Műszaki Iskola

Tehnička škola „Ivan Sarić ”



Трг Лазара Нешића бр.9
24000 Суботица
024/552-031
messc@tehnickaskolasubotica.edu.rs
www.tsis.edu.rs

План управљања ризицима неопходно је донети до 31.децембра текуће године за наредну, док је Извештај о реализованим активностима неопходно доставити надлежном министарству до 15.јануара за претходну годину.

Извештај садржи следеће податке:

- 1.процедуре које су спроведене** и мере које су предузете током извештајног периода ради имплементације родно осетљивог језика у интерним документима;
- 2.податке о укупном броју запослених упућених на стручно** усавршавање или обуку, према полној структури запослених.

План и извештај Школе се објављују на сајту школе, а у штампаној форми чува се у секретаријату Школе.

У Суботици, 28.12.2023. године

Дел.бр.:01-6/2023-86

Директор школе