

На основу члана 78. став 1. тачка 27) Статута Академије техничко-уметничких струковних студија Београд (бр. 603/1 од 27.02.2023. године - у даљем тексту: Статут Академије), а у вези са чл. 13. став 1. тачка 5) и чл. 21. став 1. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) и чланом 2. став 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022), председник Академије техничко-уметничких струковних студија Београд (у даљем тексту: председник Академије), доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2025. ГОДИНУ

1. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

План управљања ризицима Академије техничко-уметничких струковних студија Београд представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (даље: План управљања ризицима).

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

При том, треба имати у виду да, према члану 3. Закона, 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.

Такође, поменутим законом у члану 4. изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд у 2025. години.

2. САДРЖАЈ ПЛАНА УПРАВЉАЊА

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

3. АНАЛИЗА ПОДАТАКА ИЗ ЕВИДЕНЦИЈА

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2025 годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је 304, од чега је 173 жена и 131 мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд, износи 56,91% : 43,09%, у корист жена.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд, утврђено је да на руководећим радним местима је заступљено 41 жена и 22 мушкарца, а на извршилачким радним местима је заступљено 132 жене и 109 мушкараца, што за последицу има да су на руководећим радним местима претежно заступљени са 65,07 % жене.

Структура запослених и радно ангажованих лица на основу старосне доби у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд, показује да у старосној групи до 30 година укупно има 63 лица, од којих 22 жене и 41 мушкарац; у групи од 31 до 40 година укупно има 47 лица, од којих 29 жена и 18 мушкараца; у групи од 41 до 50 година укупно има 65 лица, од којих 38 жена и 27 мушкараца; у групи од 51 до 60 година укупно има 88 лица, од којих 61 жена и 27 мушкараца; и у групи од 61 до 70. година укупно има 41 лице, од којих 23 жене и 18 мушкараца. Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 51 до 60 година, као и да су у тој групи претежно, са 69,31 % заступљене жене.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (стручне спреме) долази се до сазнања да НК 1 укупно има 10 лица, од којих је 10 жена и 0 мушкараца; НК 2 нема ни једно лице; НК 3 укупно има 10 лица, од којих је 6 жена и 4 мушкарца; НК 4 укупно има 25 лица, од којих је 16 жена и 9 мушкараца; НК 5 укупно има 1 лице, од којих је 0 жена и 1 мушкарац; НК 6 укупно има 67 лица, од којих је 30 жена и 37 мушкараца; НК 7.1 укупно има 67 лица, од којих је 42 жене и 25 мушкараца; НК 7.2 (МА/Мр) укупно има 30 лица, од којих је 18 жена и 12 мушкараца; и НК 8 (Др) укупно има 94 лица, од којих је 52 жене и 42 мушкарца. Из наведених података произилази сазнање да у категорији мање образованих претежно су заступљене жене а да у категоријама најобразованијих са МА, Мр и Др постоји уравнотежена заступљеност полова (жене 58,64%, мушкарци 41,36%).

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу Академије техничко-уметничких струковних студија Београд налази жена, која обавља функцију председника Академије.

У органу управљања укупно има 19 лица, од којих је 10 из реда запослених а међу њима је 6 жена и 4 мушкарца.

Из наведених података произилази сазнање да су на највишим руководећим радним местима, са највећом зарадом заступљене претежно жене.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, можемо констатовати да у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд постоји мали родни јаз, и то у корист жена. Такав тренд је заступљен како међу руководиоцима, тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика односно рода. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода, већ о утицају других фактора који представљају ризик.

Запосленим и радно ангажованим лицима у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Академије техничко-уметничких струковних студија Београд нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

У Академији техничко-уметничких струковних студија Београд, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Имајући у виду наведено, износи се сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1).

Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд у 2025. години занемарљива, што се квантификује 1. У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као низак јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне, а што се квантификује 1.

4. ОПИС СТАЊА И ПРОЦЕНА СТЕПЕНА РИЗИКА

Опис стања

Имајући у виду бројчане податке изнете у претходном поглављу овог Плана, констатује се да у структури запослених у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд постоји родни јаз и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен превасходно код запослених на извршилачким радним местима, са најизраженијим јазом у старосној категорији од 51-60 година живота.

Током свог рада, Академија техничко-уметничких струковних студија Београд је у свему поштовала процедуру заснивања радног односа предвиђену законом и подзаконским актима, као и политику запошљавања у јавном сектору, тако да је од оснивања до данас јачала своју кадровску структуру у границама могућности новог запошљавања и то путем јавних огласа, сагласно закону. Основно мерило за заснивање радног односа јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, а које су посебно предвиђене за конкретно радно место према акту о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд.

Не може се говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених, јер Академија техничко-уметничких струковних студија Београд нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на јавни оглас за заснивање радног односа.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су претежно заступљена лица средње животне доби. Седми и осми степен образовања је доминантан, такође међу оба пола запослених.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Академији, не постоји, нити може постојати родни јаз, с обзиром на то да су зараде и остала примања утврђена на основу Закона о платама у државним органима и јавним службама.

Од оснивања до овог периода, у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд није било примљених пријава запослених лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода. Такође, није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основима, односно повредом принципа родне равноправности.

Области и радни процеси који су изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

Из анализираног описа стања, следи закључак да је област, односно радни процес запошљавања једино изложен ризику за повреду принципа родне равноправности у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

Процена степена ризика

Након процене и мерења ризика који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности која је извршена на основу прописане матрице, степен ризика се утврђује као НИЗАК (зелена), са малим последицама и малом вероватноћом.

5. ЦИЉЕВИ ПЛАНА

Општи циљ

Општи циљ доношења овог Плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Академије.

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

Посебни циљеви

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд. Успостављање, односно очување радног окружења у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд у коме постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл. Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

2. Увођење родне равноправности у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката. Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања, свакако уз претходно испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених. Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања и рада Академије техничко-уметничких струковних студија Београд.

4. Родно одговорно буџетирање. Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова у свему у складу са Финансијским планом Академије.

6. ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ

за спречавање ризика од повреде принципа родне равноправности

Врсте мера:

- Промовисање једнаких могућности и једнаке заступљености полова;
- Континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл., те у том смислу, а у складу са могућностима утврђеним одобреним Финансијским планом Академије техничко-уметничких струковних студија Београд, подстицати запослене да похађају одређене програме обука у организацији Академије техничко-уметничких струковних студија Београд који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације;
- Континуирано прикупљање релевантних података о родној равноправности разврстаних по полу и њихово достављање ресорном министарству;

- С обзиром на то да је у погледу родне равноправности у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд изражена блага неравноправност запослених у корист женског пола, као посебна превентивна мера за остваривање и унапређење родне равноправности, одређује се да се у поступку евентуалног новог запошљавања, односно попуњавања упражњених радних места, приликом избора између пријављених кандидата истих квалификација, исказаних способности и вештина, предност да кандидату оног пола који је мање заступљен у људским ресурсима Академије, конкретно кандидату мушког пола.

Начин спровођења мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у Академији.

Лице одређено за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд

Одлуком председника Академије број 464 од 13.02.2023. године одређена је Грозда Николић, запослена на радном месту руководица правних, кадровских и административних послова - шеф Канцеларије стручних служби Одсека Висока текстилна школа за дизајн, технологију и менаџмент за лице задужено за родну равноправност у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд.

Контакт подаци: Грозда Николић, 0113234002, vtts@eunet.rs

Контрола спровођења превентивних мера

Контролу примене посебних мера врши председник, као и лице задужено за родну равноправност.

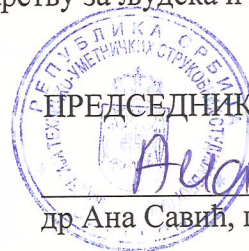
Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима

Предвиђене превентивне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља ресорном министарству на прописаном обрасцу, најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

7. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ступа на снагу даном објављивања на интернет страници и огласној табли Академије техничко-уметничких струковних студија Београд.

План се доставља ресорном министарству - Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.



ПРЕДСЕДНИК АКАДЕМИЈЕ

Ана Савић

др Ана Савић, проф.струк.студ.