

ВИСОКА ТЕХНИЧКА ШКОЛА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА
У СУБОТИЦИ

ВИСОКА ТЕХНИЧКА ШКОЛА СТРУКОВНИХ
СТУДИЈА

ВИСОКА ТЕХНИЧКА ШКОЛА СТРУКОВНИХ
СТУДИЈА

СРЕДЊА ШКОЛА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА

Број: 01-1004/2023

Дана: 29. 12. 2023. г.
СУБОТИЦА - SUBOTICA - SZABADKA

ПЛАН
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
У ВИСОКОЈ ТЕХНИЧКОЈ ШКОЛИ СТРУКОВНИХ
СТУДИЈА У СУБОТИЦИ

децембар
2023.
године

САДРЖАЈ

I УВОД.....	3
II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА.....	3
III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ	5
IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА.....	5
V ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА	6
1. Општи циљ.....	6
2. Посебни циљеви - фокус области	6
1) Успостављање културе родне равноправности	6
2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Школе.....	6
3) Увођење родне перспективе у образовну и истраживачку делатност	6
4) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених.....	7
5) Родно одговорно буџетирање	7
VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА.....	
1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Школи ...	7
1) Родна статистика.....	7
2) Анализа стања	9
VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	9
1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности	9
2. Начин спровођења посебних мера	10
3. Начин контроле посебних мера.....	11
4. Рокови за спровођење посебних мера.....	11
VIII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ	11
1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности...	11
2. Извештавање о остваривању родне равноправности	12
IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА	12
X ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА	12

ПЛАН
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
У ВИСОКОЈ ТЕХНИЧКОЈ ШКОЛИ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА У СУБОТИЦИ

I УВОД

Висока техничка школа струковних студија у Суботици (у даљем тексту: Школа), као високошколска установа, која остварује основне струковне студијске и мастер струковне студије и друге облике стручног образовања и усавршавања и која обавља развојно-истраживачку, издавачку делатност и друге делатности, у складу са законом и Статутом Школе, посвећена је грађењу окружења у коме се негује међусобно поштовање и уважавање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Родно осетљиво образовање је један од кључних услова изградње инклузивног друштва заснованог на људским правима и социјалној правди. Увођење родне перспективе у образовање подразумева повећање родне осетљивости образовних планова и програма, наставног материјала и образовног процеса, охрабривање и подржавање образовања жена за занимања као што су инжењерство, рачунарство, информационе технологије, као и унапређење родних компетенција наставног особља.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Школе, доноси се План за остваривање и унапређивање родне равноправности у Школи (у даљем тексту: План).

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у Школи, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера.

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 које се односе.

II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану и 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 политичкој, економској, културној 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 радну 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.

III 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 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.

IV 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 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, наизглед 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

V ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

1. Општи циљ

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Школе.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање 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 и образовања у Школи и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

2. Посебни циљеви - фокус области

1) Успостављање културе родне равноправности

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизања свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности.

2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Школе

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење пословних политика, прописа, мера и активности у Школи.

Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и другим органима и комисијама Школе.

Једнак приступ запослених жена и мушкараца позицијама одлучивања и управљања.

Коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родовима, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Школе.

3) Увођење родне перспективе у образовну и истраживачко-развојну делатност

Подстицање уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме који се реализују у Школи.

Повећање родне осетљивости студијских програма, уџбеника и наставних материјала.

Укључивање родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата истраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање истраживачких пројеката.

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју.

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 сферама деловања Школе.

5) Родно одговорно буџетирање

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

VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Школи

Родна статистика

а) Структура запослених на Школи, са стањем на дан 31.12.2023. године

На Високој техничкој школи струковних студија у Суботици има укупно 60 запослених (100%), од тога 25 жене (41,66%) и 35 мушкарца (58,33%).

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 10 - 4 жене и 6 мушкараца;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 4 - 2 жене и 2 мушкарца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 16 - 6 жена и 10 мушкараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 25 - 10 жена и 15 мушкараца;
- Од 61 до 70 година живота: укупно 4 - 3 жене и 1 мушкарца;
- Од 71 година живота: укупно 1 - 0 жена и 1 мушкарца.

б) Структура наставног особља

Укупан број наставника и сарадника у настави је 38 (100%). Укупно: 11 жена (28,95%) и 27 мушкарца (71,05%).

Структура наставног особља је следећа:

- Укупно професора струковних студија- 24: 5 жена и 19 мушкараца;
- Укупно предавача - 4: 2 жене и 2 мушкарца
- Укупно наставника страног језика - 1: 0 жена и 1 мушкарца
- Укупно асистената - 4: 2 жене и 2 мушкарца;
- Укупно сарадника у настави - 5: 2 жене и 3 мушкарца.

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 8 - 3 жене и 5 мушкараца;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 2 - 1 жена и 1 мушкарца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 13 - 3 жене и 10 мушкараца
- Од 51 до 60 година живота: укупно 15 - 4 жене и 11 мушкарца;

в) Структура ненаставног особља

Укупан број ненаставног особља је 22 (100%).

Укупно: 14 жена (63,63%) и 8 мушкараца (36,36%).

Структура ненаставног особља је следећа:

Служба за правне, кадровске и опште послове: укупно 2 запослена – 2 жене

Служба за студентска питања: укупно 3 запослена — 3 жене.

Служба за финансијско-рачуноводствене послове: укупно 2 запослена – 2 жене.

Служба за рачунарско-информационе послове: укупно 1 запослен – 1 мушкарац.

Лабораторије: укупно 3 запослена — 0 жена и 3 мушкараца.

Библиотека: укупно 1 запослен — 1 жена.

Служба за техничке и помоћне послове: укупно 10 запослених — 6 жена и 4 мушкараца.

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 2- 1 жена и 1 мушкарац;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 2 - 1 жена и 1 мушкарац;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 3 - 3 жене и 0 мушкараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 10 - 6 жена и 4 мушкараца;
- Од 61 до 70 година живота: укупно 4- 3 жене и 1 мушкарац;
- Од 71 годину живота: укупно 1- 0 жена и 1 мушкарац

г) Структура уписаних студената на основним струковним студијама

Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2015/2016	665	565	100
2016/2017	606	522	84
2017/2018	588	513	75
2018/2019	568	496	72
2019/2020	578	507	71
2020/2021	611	536	75
2021/2022	652	566	86
2022/2023	647	555	92

д) Структура уписаних студената на специјалистичким струковним студијама

Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2015/2016	11	10	1
2016/2017	20	18	2
2017/2018	14	13	1
2018/2019	4	4	0
2019/2020	1	1	0

ђ) Структура уписаних студената на мастер струковним студијама

Школска година	Укупно	Мушкарци	Жене
2021/2022	16	14	2
2022/2023	28	20	8

2) Анализа стања

На основу анализе изнетих података, може се закључити да родни јаз међу запосленима Школе постоји само у случају наставног особља, и то у корист мушкараца.

У структури ненаставног особља постоји уравнотежена заступљеност полова.

На основу анализе структуре уписаних студената на основне струковне студије у периоду од школске 2015/2016. године до школске 2022/2023. године, може се закључити да постоји свеприсутни родни јаз у корист мушкараца.

На основу анализе структуре уписаних студената на специјалистичке струковне и мастер струковне студије у периоду од 2015/2016. године до школске 2022/2023. године, може се закључити да је постојао родни јаз у корист мушкараца.

Према актуелним статистичким подацима на републичком нивоу, мушкарци се и даље више усмеравају на инжењерство, информатику, природне и техничке науке, док се жене више усмеравају на друштвене и хуманистичке науке.

На основу података о укупним месечним приходима запослених у Школи, није примећен родни јаз и да сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности.

Имајући у виду следеће: да наставно особље заснива радни однос у Школи на основу решења директора Школе, а по претходној одлуци Наставно-стручног већа; да Комисија која се образује за писање извештаја за избор у звање, сачињава предлог за избор одређеног кандидата у одговарајуће звање на основу критеријума који су прописани Законом о високом образовању и Минималним условима за избор у звања наставника на академијама струковних студија и високим школама струковних студија; да се прописаним критеријумима сагледава научни и стручни рад кандидата и постигнути резултати и допринос академској и широј заједници, а не лична својства кандидата, може се оправдано закључити да родни јаз у структури наставног особља није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа наставника у Школи. Родни јаз у структури наставног особља може се ублажити једино предузимањем дугорочних посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме и охрабривањем и подржавањем образовања жена за занимања као што су инжењерство, рачунарство, информационе технологије.

Ако се узме у обзир чињеница да стручно усавршавање наставног особља траје годинама, не може се очекивати да ефекти оваквих мера имају инстант дејство.

Имајући у виду да је природа студијских програма који се реализују у Школи родно неутрална, анализе курикулума студијских програма и силабуса наставних предмета показале су да родна перспектива није интегрисана у њихове садржаје, да су уџбеници углавном родно неутрални, а да је наставни материјал у највећем броју случајева родно неосетљив. Готово нигде није заступљен родно осетљив језик, већ се термини и изрази користе скоро искључиво у мушком роду.

VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

I. Посебне мере за остваривање и унапређивање радне равноправности

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Школе, уз истовремено поштовање свих специфичности Школе као високообразоване установе, а пре свега специфичности поступка спровођења конкурса

за избор и заснивање радног односа наставног особља, одређују се следеће посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности:

- коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Школе, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као и у каналима екстерне комуникације (Интернет презентација, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи);
- континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај студијског програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља према женама;
- обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Школе;
- укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења студијских програма, утврђивања стандарда уџбеника и наставних метода;
- искључивање из студијских 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, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју;
- предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме;
- доношење и спровођење посебних мера у области истраживачког рада који се финансира из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата истраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање истраживачких пројеката;
- предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Школе;
- увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

2. Начин спровођења посебних мера

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Школи.

У Школи је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга рада Школе; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Школи и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу

достигнутог нивоа остваривања родне равноправности; доставља извештаје директору Школе; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство) и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

Директор Школе именује Комисију за родну равноправност из реда запослених, представника наставног и ненаставног особља Школе, и студената Школе, чији је задатак да координише спровођење посебних мера и контролише њихову примену.

3. Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор Школе, Комисија за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

4. Рокови за спровођење посебних мера

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

VIII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Школи, у свим областима у којима се спроводе мере морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Школа је дужна да евидентира податке разврстане по полу.

Надлежне службе Школе евидентирају податке о:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) 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;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радна ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 6) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 7) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа кад послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 8) броју 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 пала, односно рода;

9) начину поступања Школе по поднетим пријавама;

10) броју и проценту запослених и радна ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања на годишњем нивоу;

11) броју и проценту запослених лица у органима, комисијама и другим телима, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана хада је настала промена.

Школа је дужна да да на увид надлежној инспекцији, која у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

Министарства прописује изглед обрасца за евидентирање података.

2. Извештавање о остваривању родне равноправности

Школа је дужна да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у Школи, 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 доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (и даљем тексту: Министарство) најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину.

Министарство ближе прописује садржину извештаја.

IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План је саставни део Програма рада Школе и почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Школе.

Школа ће Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

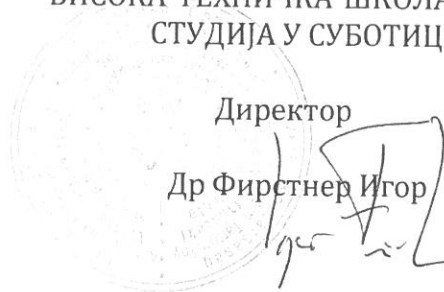
X ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег Извештаја о раду Школе. Школа је дужна да Министарству достави обавештење о интернет страници на којој је Извештај о реализацији Плана објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.

ВИСОКА ТЕХНИЧКА ШКОЛА СТРУКОВНИХ
СТУДИЈА У СУБОТИЦИ

Директор

Др Фирстнер Игор



Табела 1

Фокус области	Посебне мере	Циљна група	Временски оквир	Носиоци АКТИВНОСТИ	Показатељи
Успостављање културе родне равноправности	Едукација из области родне равноправности	Сви запослени	Једном годишње	Директор, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Број запослених који су похађали обуке
	Коришћење родно осетљивог језика у међусобној писменој и усменој комуникацији запослених и екстерној комуникацији		Континуирано	Директор, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Присуство родно осетљивог језика у интерној и екстерној комуникацији
Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Школе	Коришћење родно осетљивог језика у циљима наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Школе	Наставна особље, Служба за студентска питања, Служба за опште и кадровске послове	Према законским одредбама	Директор, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Присуство родна осетљивог језика у учбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Школе, Број ревидираних докумената
	Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу	Органи надлежни за избор, односно именовање	Континуирана	Директор, Комисија за родну равноправност,	Број жена и мушкараца у органу управљања,

Увођење родне перспективе у образовни и научноистраживачки рад	Управљања, комисијама и телима Школе	Наставно собље	Континуирано	Лице задужено за родну равноправност	комисијама и телима Школе
	Укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења студијских програма, утврђивања стандарда учбеника и наставних метода			Директор, помоћник директора за наставу, Комисија за родну равноправност	Број ревидираних докумената
	Искључивање из студијских програма и материјала родно стереотипних, сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност			Директор, помоћник директора за наставу Комисија за родну равноправност	Број ревидираних докумената Број студија и анализа којима су утврђени и кориговани Родно стереотипни и дискриминаторни садржаји у силабусима и уџбеницима.
	Предузимање посебних мера ради подстицања уравниотежене заступљености полова при упису на студијске програме			Директор, помоћник директора за наставу, Комисија за упис, Комисија за родну равноправност,	Удео уписаних студенткиња и студената на студијским програмима
Укључивање родне перспективе у научноистраживачки рад				Директор	Удео жена и мушкараца у научним истраживачким

Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених	Посебне мере ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Школе	Сви запослени	Континуирано	Директор, Комисија за родну равноправност, Лице задужено за родну равноправност	Извештаји о напредовању и усавршавању запослених
Родно одговорно буџетирање	Увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода, Едукација из области родно одговорног буџетирања	Служба за материјално-финансијска пословање	Континуирано	Директор, Дипломирани економиста за финансијско-рачуноводствене послове, Комисија за родну равноправност	Број обука