

**АКАДЕМИЈА  
ТЕХНИЧКО-УМЕТНИЧКИХ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА  
БЕОГРАД**

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ  
РАВНОПРАВНОСТИ АКАДЕМИЈЕ ТЕХНИЧКО-УМЕТНИЧКИХ СТРУКОВНИХ  
СТУДИЈА БЕОГРАД ЗА 2023. ГОДИНУ**

Број: 465

Датум: 13.02.2023. године

Београд, фебруар 2023. године

На основу члана 78. став 1. тачка 27) Статута Академије техничко-уметничких струковних студија Београд (бр. 181/1 од 26.01.2023. 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 АКАДЕМИЈЕ ТЕХНИЧКО-УМЕТНИЧКИХ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА БЕОГРАД ЗА 2023. ГОДИНУ**

### **I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**

Академија техничко-уметничких струковних студија Београд (у даљем тексту: Академија) основана је Одлуком Владе Републике Србије 05 број 022-7976/2019 од 29. августа 2019. године и то статусном променом спајања:

- Високе школе електротехнике и рачунарства струковних студија у Београду, ул. Војводе Степе бр. 283;
- Високе школе струковних студија за информационе и комуникационе технологије у Београду, ул. Здравка Челара бр. 16;
- Високе грађевинско-геодетске школе струковних студија у Београду, ул. Хајдук станкова бр. 2/ ул. Милана Ракића бр. 42;
- Високе железничке школе струковних студија у Београду, ул. Здравка Челара бр. 14 и
- Високе текстилне струковне школе за дизајн, технологију и менаџмент у Београду, ул. Старине Новака бр. 24.

**Оснивач Академије:** Република Србија

**Пун назив Академије:** Академија техничко-уметничких струковних студија Београд

**Скраћени назив Академије:** АТУСС

**Седиште Академије:** Старине Новака бр. 24, Београд

**Поштански број:** 11120

**ПАК:** 135310

**Академија поседује дозволу за рад издату од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја бр. 612-00-01965/2019-06 од 09.12.2019. године.**

**Регистрација код Трговинског суда у Београду:** број регистарског улошка 5 - 2017 - 00, Решење број 2. Фи. 174/2020 од 21.5.2020. године

**Матични број:** 18376385

**ПИБ:** 112225199

**Назив Академије на енглеском језику** Academy of Technical and Art Applied Studies

**Скраћени назив Академије на енглеском језику:** АТААS

**Интернет адреса Академије:** [www.atuss.edu.rs](http://www.atuss.edu.rs)

**Адреса електронске поште:** [office@atuss.edu.rs](mailto:office@atuss.edu.rs)

**Телефон за контакт:** +381 62 8050725;

Академија остварује основне струковне студије и мастер струковне студије из образовно-научних, односно образовно-уметничких поља:

- друштвено-хуманистичке науке;
- техничко-технолошке науке и
- уметности.

Академија обавља делатност високог образовања у свом седишту, као и у одсецима 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.

## II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ПОЈМОВА

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.

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.

### **III ЦИЉ ДОНОШЕЊА ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

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, као и унапређивање родних компетенција наставног особља.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Академије, доноси се План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на Академији техничко-уметничких струковних студија Београд (у даљем тексту: План управљања ризицима).

План управљања ризицима садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца на Академији, укључујући и године старости, списак превентивних мера, разлоге за одређивање превентивних мера и циљева који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења, контроле и рокове спровођења превентивних мера.

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступању свих актера у спровођењу истог.

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и савладавају

последнице тих ризика и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

У складу са напред наведеним и сам члан 3. Закона о родној равноправности прописује да 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, поменути Закон кроз члан 4. изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења одредби Закона.

Циљ израде 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 2023. години.

Мере које се предузимају ради остваривања и унапређења родне равноправности су:

- **Опште мере** за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.
- **Посебне мере** су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

#### IV ЕЛЕМЕНТИ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

План управљања ризицима садржи:

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

##### **a) Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући резултате процене тог ризика**

У Академији техничко-уметничких струковних студија Београд (у даљем тексту: Академија), имајући у виду радне процесе у складу са Законом о раду, могуће је да дође до повреде принципа родне равноправности услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце као и непоштовања принципа родне равноправности приликом:

1. Запошљавања и радног ангажовања;
2. Трајања радног односа или радног ангажовања;
3. Вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. Стручног усавршавања и оспособљавања запослених или радно ангажованих лица;
5. Исплате зараде и других примања;

6. Коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
7. Одласка у пензију.

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2023. годину, утврђено је да у Академији, има укупно 289 запослених, од чега су 163 припаднице женског пола и 126 припадници мушког пола.

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2023. годину, утврђено је да у Академији, има укупно 484 запослених и радно ангажованих лица, од чега су 196 припаднице женског пола и 288 припадници мушког пола, што значи да је запослено 40,50% жена и 59,50% мушкараца.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим радним местима у Академији, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2023. годину, утврђено је следеће:

Пол	Орган управљања - Савет Академије	Стручни орган - Наставно-стручно веће Академије	Орган пословођења - председник Академије	Помоћници председника Академије	Секретар Академије	Руководиоци Одсека	Руководиоци студјских програма/студјских група	Руководиоци правних, кадровских и административних послова - шеф Канцеларије стручних служби	Руководилац финансијско-рачуноводствених послова Академије
Мушки пол	9	14	0	3	0	1	1	2	0
Женски пол	10	21	1	1	1	4	4	3	1
Укупно	19	35	1	4	1	5	5	5	1

У Савету Академије (органу управљања) уједначена је заступљеност полова.

У Наставно-стручном већу Академије (стручни орган), код руководиоца Одсека и код Руководилаца правних, кадровских и административних послова - шефови Канцеларије стручних служби, већа је заступљеност жена у односу на припаднике мушког пола, док је код помоћника председника Академије већа заступљеност мушкараца у односу на припаднице женског пола.

Структура запослених и радно ангажованих лица у погледу старосне доби, у Академији је следећа:

Пол	Од 21 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	58	55	59	84	26
Женски пол	24	31	46	71	23
Укупно	82	86	105	155	49

\*Радно ангажованих лица старости преко 65 година има укупно 7, од чега је 6 припадника мушког пола и 1 припадница женског пола.

Анализом запослених и радно ангажованих лица на основу степена ангажовања, стање у Академији је следеће:

Пол	Доктори наука- VIII степен	Завршен II степен студија: факултет VII-1 и VII-2 степен	Завршен I степен студија: виша школа и факултет VI-1 и VI-2 степен	Средња школа (IV и III степен)	Основна школа - III и I степен	Укупно
Мушки пол	<b>72</b>	<b>138</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>288</b>
Женски пол	<b>59</b>	<b>66</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>196</b>
Укупно	<b>131</b>	<b>204</b>	<b>81</b>	<b>45</b>	<b>23</b>	<b>484</b>

Из напред наведеног може се уочити да је знатно већи број доктора наука мушког пола у односу на женски пол (за 9,92%) али и знатно већи број запослених са седмим и шестим степеном стручне спреме, средњом школом и са завршеном основном школом у односу на припаднице женског пола.

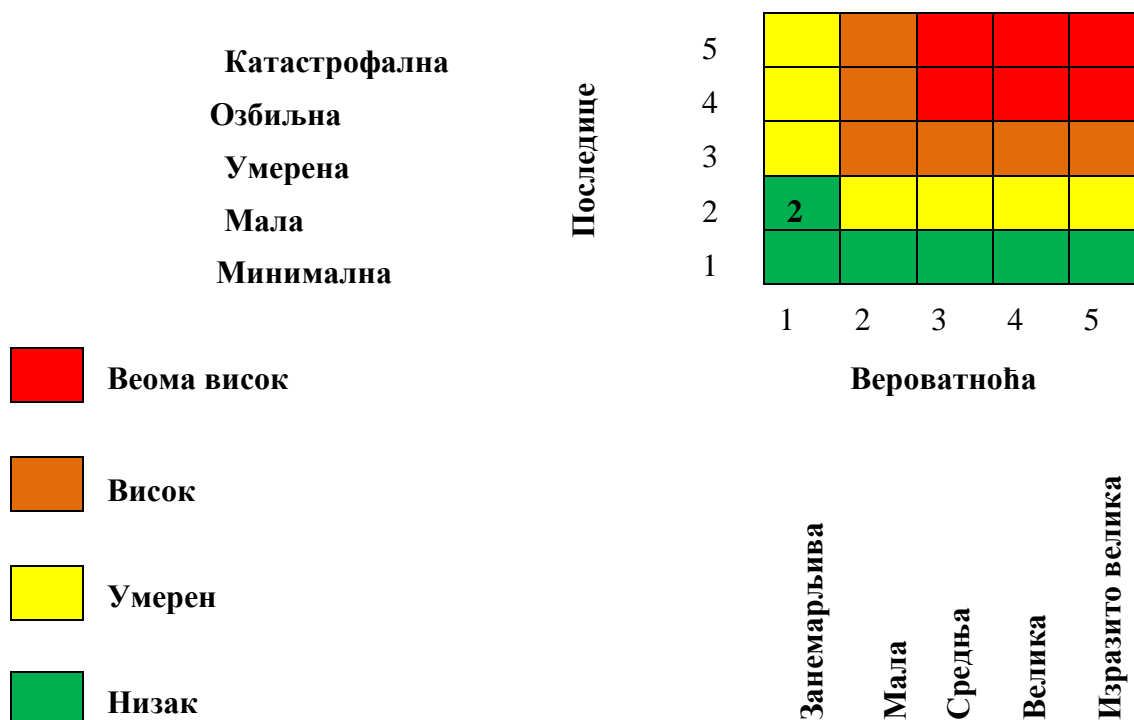
На основу анализе приказаних статистичких података, запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу у Академији, можемо констатовати да је запослено 46,94% мушкараца више од жена, да има више мушкараца са докторатом, док на руководећим радним местима има више жена у односу на мушкарце (за 83,33%).

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

Једнака права и могућности се нарочито односе на:

- једнаку доступност послова, укључујући критеријуме и услове селекције;
- заснивање радног односа;
- услове рада;
- сва законска права из радног односа;
- образовање и стручно усавршавање;
- напредовање на послу;
- одморе, боловања и одсуства ради неге детета и посебне неге детета;
- безбедност и здравље на раду;
- зараде, накнаде и друга примања;
- информисање;
- престанак радног односа или радног ангажовања;
- и сва друга питања у вези са радом и на основу рада.

У наставку се налази сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1).



Процена указује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Академији у 2023. години занемарљива. У складу са наведеним, интензитет тог ризика процењује се као низак, јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне.

### Опис стања и процена степена ризика

Током свог рада, Академија је у свему поштовала процедуру заснивања радног односа предвиђену законом и подзаконским актима, као и политику запошљавања у јавном сектору, уз уважавање принципа родне равноправности. Без обзира на горе наведену статистику, основно мерило за заснивање радног односа јесте испуњавање потребних услова прописаних Законом и општим актима Академије као и поседовање општих, посебних и функционалних компетенција које су прописане за конкретно радно место и звање, које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу, независно од пола, полних карактеристика, односно рода.

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

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

Обрачун зараде у Академији врши се на основу Закона о раду, Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, као и општих аката Академије, тако да се може констатовати да је запосленом и радно ангажованом лицу у Академији



загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке врсте без обзира на пол, полне карактеристике, односно род, с обзиром на доследну примену напред наведених правних аката.

Имајући у виду напред наведено не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода већ о другим факторима који се односе на број кандидата пријављених на конкурс за заснивање радног односа који испуњавају Законом прописане услове за заснивање радног односа.

У Академији је у 2022. години, био поднет 1 (један) захтев од стране запосленог против другог запосленог, који се тичао злостављања на раду. Орган пословођења је благовремено реаговао, преиспитао случај, утврдио чињенично стање кроз спровођење поступка за заштиту од злостављања на раду код послодавца, који је окончан решењем којим се захтев одбија у целости, на које ниједна од страна у поступку није изјавила жалбу у законском року од 15 дана, (исто је постало коначно у 2023. години) и није покренут судски спор везано за предметно питање.

Треба нагласити да на Академији није било пријава запослених које се тичу било каквог поступања која за последицу имају дискриминацију на основу пола, односно рода или старосне доби, нити је било судских спорова у вези са тим.

Процена указује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Академији у 2023. години занемарљива. У складу са наведеним, интензитет тог ризика процењује се као низак, јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне.

## **б) Списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање**

### **Списак превентивних мера којима се спречавају ризици**

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности у Академији у 2023. години, спроводиће се превентивне мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица, и то кроз:

- промовисање једнаких могућности и једнаке заступљености полова;
- континуирано 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., а у складу са одобреним Финансијским планом, подстицати запослене да похађају одређене програме обука који се односе на теме родне равноправности и забране дискриминације;
- континуирано прикупљање релевантних података о родној равноправности и њихово достављање ресорном министарству;
- стварање и омогућавање једнаких могућности за запошљавање, односно радно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб кандидата/кандидаткиње;
- стварање и омогућавање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовање на руководећим радним местима, у складу са квалификацијама и постигнућима, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб запослених и радно ангажованих лица;
- доступност додатног образовања и стручног усавршавања свим категоријама запослених и радно ангажованих лица, у складу са потребама унапређења посла, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб;
- стварање и омогућавање једнаких услова за запослена и радно ангажована лица, у погледу безбедности и здравља на раду, услове рада и одсуства са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко одсуство и породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета;
- спровођење мера за спречавање узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања као и сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације, по основу на пола, полне карактеристике, рода и старосне доби;

- престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, рода запосленог, односно радно ангажованог лица, већ из разлога прописаних законом.

### **Рокови за предузимање превентивних мера**

План је саставни део програма рада Академије и почиње да се примењује 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.

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.

План управљања ризицима за 2023. годину након доношења, доставља се у електронској форми, путем мејла - Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније у року од 15 (петнаест) дана од дана доношења истог.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима Академије, за 2023. годину, ће се сачинити најкасније до 31. децембра 2023. године, у складу са чланом 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и доставиће се напред наведеном Министарству, најкасније до 15. јануара 2024. године, и то на следећу интернет адресу: [antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs) или путем поште на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина бр. 2, 11070 Нови Београд.

Академија води евиденцију података о остваривању родне равноправности на Обрасцу 1 - који је прописан за органе јавне власти/послодавце, у који се евидентирају све настале промене (уколико их има), у што краћем року од сазнања за насталу промену, који се доставља уз годишњи извештај о остваривању родне равноправности.

Годишњи извештај о остваривању родне равноправности сачињава се за период од 1. јануара до 31. децембра текуће године на Обрасцу 3, уз који се прилаже и попуњен Образац 1, у складу са чл. 4. и 8. Правилника о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности, и доставља се надлежном Министарству, најкасније до 15. јануара 2024. године.

План управљања ризицима, Извештај о спровођењу плана, евиденција о родној равноправности и годишњи извештај чуваће се у складу са важећим прописима о канцеларијском пословању органа државне управе.

### **с) Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.**

#### **ПОДАЦИ О ОДГОВОРНИМ ЛИЦИМА**

#### **Одговорно лице за спровођење мера из Плана управљања ризицима у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд**

**Одговорно лице: др Вера Петровић, проф.с.с. - председник Академије**

**Број телефона: +381 62 8050725**

**Е- mail: [vera.petrovic@atuss.edu.rs](mailto:vera.petrovic@atuss.edu.rs)**

**Одговорно лице за обављање послова координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима у Академији техничко-уметничких струковних студија Београд**

**Одговорно лице: Грозда Николић, дипломирани правник (руководилац правних, кадровских и административних послова - Шеф канцеларије стручних служби Одсека Висока текстилна школа за дизајн, технологију и менаџмент)**

**Број телефона: +381 11 3234002**

**Е- mail: [vtts@eunet.rs](mailto:vtts@eunet.rs).**

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

С обзиром на чињеницу, да је председник Академије као орган пословођења дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, он је Одлуком број: 464 од дана 13.02.2023. године именовано **Грозду Николић, запослену на радном месту руководиоца 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.

Лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, има 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.

У случају већег обима посла, председник Академије може да одреди да се овим пословима бави више лица или тим.

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривање прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2023. године, са могућношћу повремених информисања руководства Академије, као и свих запослених и радно ангажованих лица о постојању ризика повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се ризици спрече.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши председник Академије.

## **V Почетак примене Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Академије ступа на снагу на дан његовог објављивања на интернет страници и огласној табли Академије.

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



ПРЕДСЕДНИК АКАДЕМИЈЕ

*Vera Petrović*  
др Вера Петровић, проф. струк.студ.

### Потврда о објављивању

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Академије техничко-уметничких струковних студија Београд, број: 465 од 13.02.2023. године објављен је дана 13.02.2023. године на огласној табли и на интернет страници Академије техничко-уметничких струковних студија Београд, што својим потписом потврђује:

*Olga Stanković*

Овлашћено лице