

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

за период од **1. 1. 2023.** до **31. 12. 2023.** године

ЕЛЕКТРО-САОБРАЋАЈНА ТЕХНИЧКА ШКОЛА „НИКОЛА ТЕСЛА“

(назив органа јавне власти/послодавца)

<p>1. Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):</p>	<p>Назив: Електро-саобраћајна техничка школа „Никола Тесла“</p> <p>Седиште и адреса: <u>36000 Краљево, Доситејева бр.44Б</u></p> <p>Број телефона: <u>036/312-601;036/312-602</u></p> <p>Електронска адреса: <u>estsnikolatesla@mts.rs</u></p> <p>Веб сајт: <u>www.estsnikolatesla.edu.rs</u></p> <p>Матични број: <u>07607202</u></p> <p>ПИБ:101775518</p>
<p>2. Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):</p>	<p>а) Да;</p> <p>б) Не;</p> <p>в) План за остваривање родне равноправности за 2023. је посебно донет;</p> <p>г) Датум доношења: 29.12.2022.година;</p> <p>д) Датум јавног објављивања:10.1.2023.г</p> <p>ђ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: <u>www.estsnikolatesla.edu.rs</u></p>
<p>3. Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера:</p>	<p>а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.):</p> <p>На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у Електро-саобраћајној техничкој школи „Никола Тесла“ постоји незнатан родни јаз, и то у корист жена. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у установи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области што можемо проценити да је стање врло добро.</p> <p>б) Списак посебних мера:</p> <p>Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности 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.</p> <p>Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и</p>

спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу:

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности 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. Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

г) Почетак примене посебних мера:

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера: Мере које ће школа предузимати:

-водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;

-придржавати се свих прописа у вези са заштитом мајчинства;

-оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;

-при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;

-радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;

-радити на изградњи културе једнаких шанси за све,

систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у школи.

Време за увођење мере: Континуирано.


ђ) Престанак спровођења посебних мера: _____

Мере су трајне тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима који је донет 28.12.2022.године за 2023.године.

4. Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена):

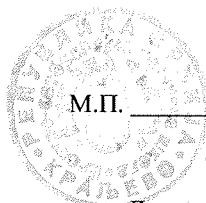
Важно је напоменути да су лица запослена у Електро-саобраћајној техничкој школи „Никола Тесла“ у Краљеву примљена у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за запосленима и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које се проверавају посебно за конкретно радно место.. У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених. Приликом пријема у радни однос одговорно лице школе нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Исто се односи и на директора школе који се бира на основу члана 123. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. Гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 и др. закони, 10/2019, 6/2020 и 129/2021). У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу факултета је доминантан међу оба пола запослених због природе посла и образовања за наставнике који чине већину запослених, а које је прописано Законом о основама система образовања и васпитања. У Електро-саобраћајној техничкој школи “Никола Тесла“ у Краљеву зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/01, 15/2002 - др. уредба*, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 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, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 95/2018 - др. Закон, 86/2019 - др. Закон, 157/2020-др.закон,19/2021,48/2021,73/2023 и 83/2023) тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог. Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:
Марија	Кнежевић	036/312-601	estsnikolatesla@mts.rs	

ПРИЛОГ: Образац 1 Датум..год.

Место:12.1.2023.
Краљево



М.П.

(потпис овлашћеног лица)

Директор школе, Бранислав Мићовић

Назив функције, име и презиме овлашћеног лица