На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“број 52/21), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022), Школски одбор Средње стручне школе „Милош Црњански“ у Кикинди на седници одржаној 29.12.2022.г.доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1.**Уводне одредбе**

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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, породиљског одсуства, одсуства са рада 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

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.

Законом се уређује 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.

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 98/2006);
- Закон;
- Закон о забрани дискриминације ("Службени гласник РС", бр. 22/2009 и 52/2021);
- Закон о раду (“Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- општи акти Органа јавне власти.

3. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Школе.

Гаранција родне перспективе 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, доношења и спровођења одлука Школе, као и обављања радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Школе.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Школе.

План управљања ризицима садржи:

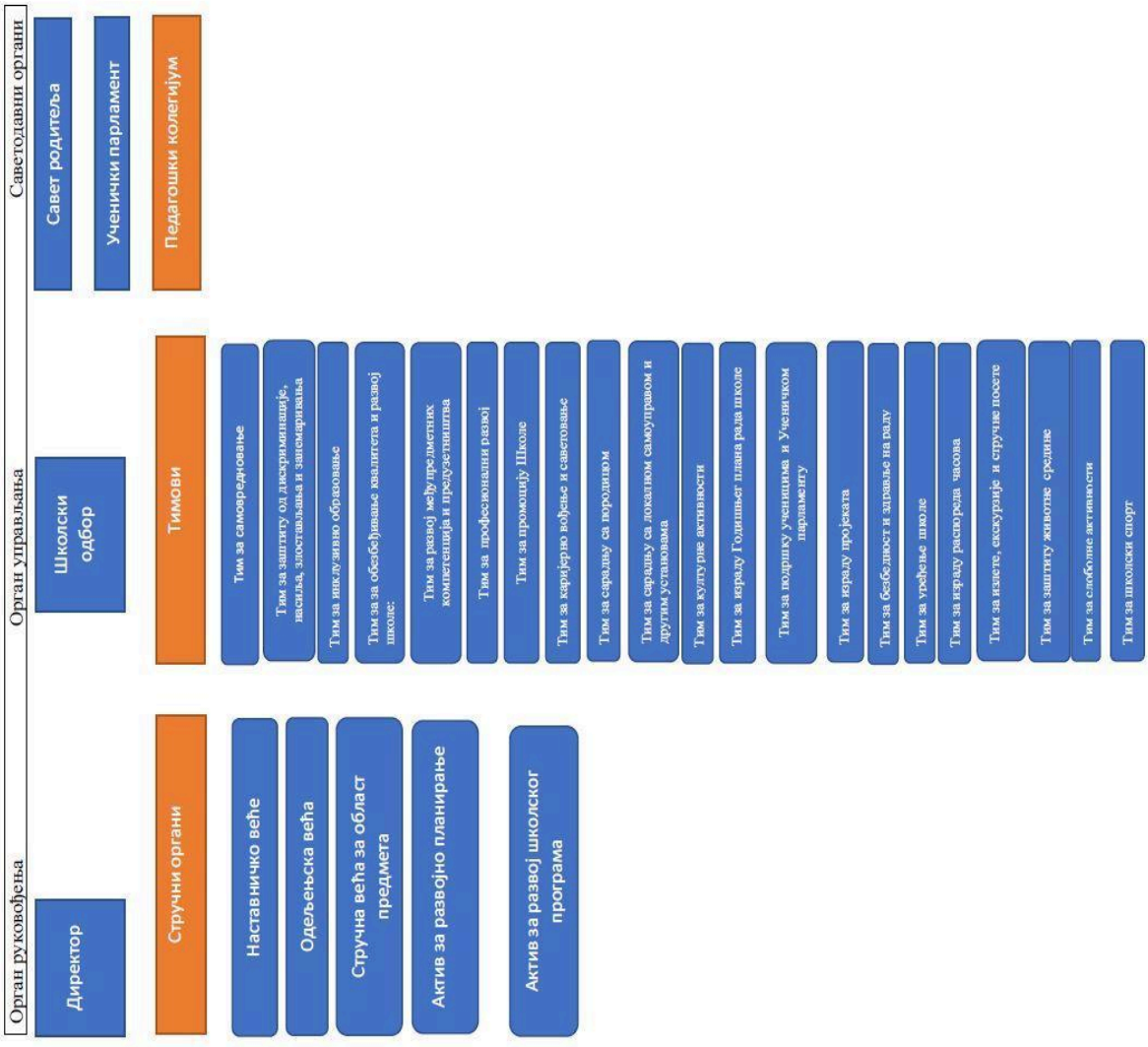
- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. ОПШТИ ДЕО О СРЕДЊОЈ СТРУЧНОЈ ШКОЛИ „МИЛОШ ЦРЊАНСКИ“ У КИКИНДИ

4.1.Основни подаци о школи

Назив: Средња стручна школа „Милош Црњански“ (у даљем тексту: Школа)
Седиште: Кикинда, Светосавска 57
Порески идентификациони број (ПИБ): 100709385
Матични број: 08114609
Шифре делатности: 85.32-средње стручно образовање,
85.59- остало образовање

4.2.Графички приказ организационе структуре школе



дна је постојање
кључни алати за
има друштвеног
итике и програма
а, она обезбеђује
сараца.
школске године
осталог, налазе и

ју са општим

актом послодавца, разврстан према полној структури запослених:

Руководећа радна места	**Мушкарци**	**Жене**
Директор - 1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
УКУПНО: 1(100%)	**1(100%)**	**0 (0%)**

Извршилачка радна места	**Мушкарци**	**Жене**
Наставници предметне наставе – 60 (100%)	15 (25%)	45 (75%)
Помоћни наставници 2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)
Стручни сарадник – педагог – 1 (100%)	1(100%)	0 (0%)
Стручни сарадник - библиотекар – 4 (100%)	3 (75%)	1 (25%)
Организатор практичне наставе и вежби – 2 (100%)	1(50%)	1 (50%)
Секретар – 1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Референт за правне, кадровске и административне послове – 1(100%)	0 (0%)	1 (100%)
Шеф рачуноводства – 1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Техничар одржавања информационих система и технологија – 1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Домар / мајстор одржавања – 1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
Чистачице- 6 (100%)	0 (0%)	6 (100%)
УКУПНО: 80 (100%)	**21 (26,25%)**	**59 (73,75%)**

(1) Структура запослених према стеченом нивоу образовања и полу

	Основна школа		**Средња школа**		**Виша школа**		**Факултет**	
	М	**Ж**	**М**	**Ж**	**М**	**Ж**	**М**	**Ж**
укупно	0 (0%)	0 (0%)	1 (9%)	10 (91%)	0 (0%)	7 (100%)	21 (33,33%)	42 (66,67%)
	0 (0%)		**11 (100%)**		**7 (100%)**		**63(100%)**	
	81 (100%)							

(2) Структура запослених према годинама старости и полу

	Старосна структура									
	18-30		**31-40**		**41-50**		**51-60**		**Преко 61**	
	М	**Ж**	**М**	**Ж**	**М**	**Ж**	**М**	**Ж**	**М**	**Ж**
УКУПНО	1 (50%)	1 (50%)	7 (33,34%)	14 (66,66%)	1 (4,76%)	20 (95,24%)	8 (30,77%)	18 (69,23%)	4 (44,44%)	5 (55,55%)

	2 (100%)	**21(100%)**	**21 (100%)**	**26 (100%)**	**9(100%)**

6. ОПИС СТАЊА

У Школи не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

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.

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у Школи постоји родни јаз, и то у корист жена.

Важно је напоменути да су лица запослена у Школи примљена у радни однос по основу конкурса, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Школа 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.

У Школи се зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама 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.

Не постоје, нити било којим општим актом Школе, може да буду прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

7. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и напређење родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и самозапошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо-комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у огранима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Постоје опште и посебне мере.

7.1. ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и унапређење 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.

7.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: 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.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Школа.

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

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

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

7.2.1. ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Врсте посебних мера су:

1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима рада Школе;
3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Мере и процедуре које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених:

- план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених,
- успостављање равномерног односа полова међу запосленима повећавањем броја лица мушког пола приликом одређивања одељењских старешинстава, учешћа у стручним тимовима и комисијама,
- план редовних едукација запослених из области равноправности полова,
- придржавање свих прописа у вези са заштитом мајчинства,
- оштро санкционисање евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију.

7.3. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Време за увођење мере:Континуирано.

Престанак спровођења мере:Мере су трајне тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

8 . ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Име и презиме	Слађана Крстић
Телефон	0230/422056
Мобилни телефон	064/3454456
e-mail	ssmiloscrnjanskiki@mts.rs

9.ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења.

План се објављује на огласној табли и сајту Школе http://miloscrnjanski.edu.rs , а у штампаној форми чува се у архиви Школе.

Председник Школског одбора

_____

Вања Томашев

Објављено дана _____године.