

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
СРЕДЊЕ ШКОЛЕ У КРУПЊУ**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", број 67/2022), за потребе Средње школе у Крупњу израђује се:

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
СРЕДЊЕ ШКОЛЕ У КРУПЊУ**

На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. овог закона, директор Средње школе у Крупњу донео је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

УВОД

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, 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, 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, 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 поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се 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.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је **Посебан циљ 2**. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, **Мера 2.4**. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањило родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и

интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала¹ и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на оставривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.²

¹ CEDAW – енгл. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981. године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произилазе из ове конвенције.

² https://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
 - Универзална декларација о људским правима (1948);
 - Европска повеља о људским правима (1950);
 - Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
 - Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
 - Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
 - Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
 - Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
 - УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
 - Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
 - Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
 - Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
 - Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
 - Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
 - Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
 - Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;

- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

1. ОПШТИ ДЕО О СРЕДЊОЈ ШКОЛИ У КРУПЊУ

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
Пун назив	Средња школа
Скраћени назив	/
Матични број	07120346
ПИБ	101394778
Адреса седишта	Ул. Вука Караџића 16, 15314 Крупањ

Средња школа (у даљем тексту Установа) своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије, на територији општина Крупањ.

Установа је основана 1965. године, а под данашњим именом је уписана у судски регистар код Трговинског суда у Ваљеву, у регистарском улошку број 5-16-00, под бројем ФИ-52/05 од 20.07.2005. године.

Циљеви установе су: обезбеђивање добробити и подршка целовитом развоју ученика, обезбеђивање подстицајног и безбедног окружења за целовити развој ученика, развијање ненасилног понашања и успостављање нулте толеранције према насиљу, свеобухватна укљученост ученика у систем образовања и васпитања, развијање и практиковање здравих животних стилова, свести о важности сопственог здравља и безбедности, потребе неговања и развоја физичких способности, развијање свести о значају одрживог развоја, заштите и очувања природе и животне средине и еколошке етике, заштите и добробити животиња, континуирано унапређивање квалитета процеса и исхода образовања и васпитања заснованог на провереним научним сазнањима и образовној пракси, развијање компетенција за сналажење и активно учешће у савременом друштву које се мења, пун интелектуални, емоционални, социјални, морални и физички развој сваког ученика, у складу са његовим узрастом, развојним потребама и интересовањима, развијање кључних компетенција за целоживотно учење, међупредметних компетенција и стручних компетенција у складу са захтевима занимања, потребама тржишта рада и развојем савремене науке и технологије, развој свести о себи, стваралачких способности, критичког мишљења, мотивације за учење, способности за тимски рад, способности самовредновања, самоиницијативе и изражавања свог мишљења, оспособљавање за доношење ваљаних одлука о избору даљег образовања и занимања, сопственог развоја и будућег живота, развијање позитивних људских вредности, развијање осећања солидарности, разумевања и конструктивне сарадње са другима и неговање другарства и пријатељства, развијање компетенција за разумевање и поштовање

права детета, људских права, грађанских слобода и способности за живот у демократски уређеном и праведном друштву, развој и поштовање расне, националне, културне, језичке, верске, родне, полне и узрасне равноправности, толеранције и уважавање различитости, развијање личног и националног идентитета, развијање свести и осећања припадности Републици Србији, поштовање и неговање српског језика и матерњег језика, традиције и културе српског народа и националних мањина, развијање интеркултуралности, поштовање и очување националне и светске културне баштине, повећање ефикасности употребе свих ресурса образовања и васпитања, завршавање образовања и васпитања у предвиђеном року са минималним продужетком трајања и смањеним напуштањем школовања, повећање ефикасности образовања и васпитања и унапређивање образовног нивоа становништва Републике Србије као државе засноване на знању.

Установа у складу са циљевима ради којих је основана залагаће се за остваривање следећих права: право на образовање и квалитетан образовно-васпитни рад, доступност образовања без обзира на пол, језик, националну и верску припадност, на уважавање личности, на подршку за свестрани развој личности и посебно исказане таленте и њихову афирмацију, на заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања, на благовремену и потпуну информацију о питањима од значаја за образовање и васпитање, на информације о правима и обавезама, на учешће у раду органа школе у складу са Законом и посебним законом, на слободу удруживања.

Основна делатност установе састоји се у обављању средњег стучног образовања и општег средњег образовања.

Органи установе су:

1. Орган управљања – Школски одбор
2. Орган руковођења – директор школе
3. Стручни органи – наставничко веће, одељењска већа, стручна већа за области предмета, стручни актив за развојно планирање, стручни актив за развој школског програма, педагошки колегијум, други тимови
4. Саветодавни органи – Савет родитеља

Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА СРЕДЊУ ШКОЛУ У КРУПЊУ

Као и многе друге организације и установа нема родне податке разврстане по полу. Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе доприносе невидљивости проблема и спречавају развој родно одговорног деловања ове установе.

1.1.1. Број запослених и полна заступљеност у органима управљања

Укупан број запослених износи 51.

Полна структура: запослених мушкараца је 20 или 39,22%, а жена 31 или 60,78%.

Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

- I Ниво 6, 6 жене (100%)
- III Ниво 1, 1 мушкарац (100%)
- IV Ниво 2, 1 мушкарац (50%) и 1 жена (50%)
- V Ниво 2, 2 мушкарци (100%)
- VI Ниво 2, 2 мушкарци (100%)
- VII Ниво 38, 14 мушкараца (36,84%) и 24 жене (63,16%)

Структура запослених према годинама старости:

- 20-30 5 жена
- 31-40 15 (12 жена и 3 мушкарца)
- 41-50 14 (8 жена и 6 мушкараца)
- 51-60 8 (3 жене и 5 мушкараца)
- 61 и више 9 (3 жене и 6 мушкараца)

Заступљеност у органу управљања из реда запослених

- 1 мушкарац (33,33%)
- 2 жене (66,67%)

Заступљеност полова у органу управљања именованом Решењем јединице локалне самоуправе

- 3 мушкарца (33,33%)
- 6 жена (66,67%)

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању установе у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

У установи 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. Директор установе је мушкарац. Приликом избора чланова, из реда запослених, у орган управљања, изабрана су 2 мушкарца и 1 жена, а након подношења оставке на место у органу управљања, уместо једног мушкарца изабрана је жена. У стручним органима школе подједнака је заступљеност полова.

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, 129/2021 и 92/2023).

Важно је напоменути да су лица запослена у школи примљена у радни однос по основу преузимања или конкурса и све процедуре су спровођене у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом, подзаконским актима, Правилником о организацији и систематизацији радних места, уз психолошку процену способности за рад са децом и ученицима за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У установи зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/2001, 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, 123/2021 – др. Закон, 73/2023 83/2023 и 119/2023) 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.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Опште мере

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. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

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.

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.

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Установа нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

Подстицајне мере и програмске мере

Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају 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.

Мере које ће школа предузимати:

- установа ће, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на успостављању и очувању полне равнотеже;
- установа ће се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- установа ће оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- установа ће при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
- установа ће радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- установа ће омогућити похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
- установа ће радити на изградњи културе једнаких шанси за све;
- установа ће радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Време за увођење мере: Континуирано.

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

Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Установа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Похађање обука, семинара и конференција за запослене и лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Време за увођење мере: Континуирано.

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

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.

Не постоје, нити било којим општим актом Установе, могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури. Не постоје, нити било којим општим актом Установе, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

МЕРА 1: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА И ЗАПОСЛЕНЕ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у установи.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
израде општих и посебних аката.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и за запослене је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Стицање контаката, нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у установи.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина у раду приликом:

- поступања по евентуалним притужбама,
- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде општих и посебних аката.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва нема временско ограничење и спроводиће се од дана доношења Плана управљања ризицима.

**ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ
ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

Подаци о одговорном лицу	<i>Име и презиме</i>	Јелена Галонић Дамњановић
	<i>Број телефона на радном месту</i>	015/7581143, локал 12
	<i>Мобилни телефон</i>	/
	<i>e-mail</i>	sekretar.sskru@gmail.com
	<i>Име и презиме</i>	Јасмина Пајић
	<i>Број телефона на радном месту</i>	015/7581143, локал 15
	<i>Мобилни телефон</i>	/
	<i>e-mail</i>	pedagogsskru@gmail.com
	<i>Име и презиме</i>	Никола Васиљевић
	<i>Број телефона на радном месту</i>	015/7581143, локал 14
	<i>Мобилни телефон</i>	/
	<i>e-mail</i>	vasiljevinik@gmail.com

**ЛИЦЕ КОЈЕ ОБАВЉА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ У ВЕЗИ СА
ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ О СПРОВОЂЕЊУ
ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Јелена Галонић Дамњановић
	Број телефона на радном месту	015/7581143, локал 12
	Мобилни телефон	/
	e-mail	sekretar.sskru@gmail.com

РЕЗИМЕ:

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајне мере

- установа ће, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању полне равнотеже;
- установа ће се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- установа а ће оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- установа ће при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
- установа ће радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- установа ће омогућити похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
- установа ће радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Б) Програмске мере

- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и запослене
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању ове установе.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене установа ће спречити могућности да дође до повреде принципа родне равноправности свести их на минимум.

**Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве
унапређењем принципа родне равноправности**

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
3.	Савет за родну равноправност Града Београда		
4.	Комисија за родну равноправност општине Савски венац		
5.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	office@civilnodrustvo.gov.rs
8.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
9.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs
10.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	office@atina.org.rs
11.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	vdsrbija@gmail.com

У Крупњу, дана 25.12. 2024. године

Директор

Драган Поповић

