



09.01.2024. године.

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### 1. 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 културолошких 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.

### 2. 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;
- 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 A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EZ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и • жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи; • Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 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), 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);

## 3.Основни подаци о школи

Средња школа „Милоје Васић“

Житни трг 4.

ПИБ:101364834

Матични број:07159226

Лице задужено за спровођење Плана: Татјана Богичевић; мејл: sekretar@ssvg.edu.rs

Одговорно лице :Весна Новковић-директорка: мејл: direktor @ssvg.edu.rs

Органи Школе су: 1. Школски одбор (орган управљања) 2. Савет родитеља (саветодавни орган) 3. Директор Школе (орган руковођења) 4. Секретар Школе 5. Стручни органи (наставничко веће, одељењско веће, стручно веће за области предмета, стручни активи за развојно планирање и за развој школског програма и други стручни активи и тимови) 6. Педагошки колегијум

Овим планом се у складу са Законом утврђују мере за остваривање и унапређивање родне равноправности за 2024. годину у Средњој школи „Милоје Васић“, носиоци реализације, односно извршиоци планираних мера, разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења контроле и престанак спровођења посебних мера.

Општи циљ овог плана јесте да се, постепеним реструктуирањем радне снаге, успостави равномерни однос половина у Средњој школи „Милоје Васић“ у Великом Грађишту.

Сви подаци у овом плану мера дати су са стањем на дан 09.01.2024. године.

## 4.План мера

Области и процеси у функционисању установе у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности су: 1. Запошљавање. Установа нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, 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 Школи у претходном периоду није било узнемирања, полног узнемирања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области



а) Подаци о школи и оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Средњој школи „Милоје Вашић“,

У Средњој школи „Милоје Вашић“ се континуирано спроводе активности како би се створиле једнаке могућности за учешће и равноправан положај-третман жена и мушкараца. Последица предузетих активности су једнака права, одговорности и и могућности, равномерно учешће и заступљеност жена и мушкараца у свим областима рада школе.

б) Укупан број запослених, разврстан по полној структури:

Укупан број запослених	Мушкирци	Жене
61	23	38

с) Укупан број **руководећих** радних места и **извршилачких** радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених:

Руководећа радна места	Мушкирци	Жене
Директор/ка	0	1
укупно:	0	1

Извршилачка радна места	Мушкирци	Жене
Наставници/е предметне наставе	15	28
Стручни сарадници/е	0	1
Библиотекар/ка	2	3
Секретар/ка	0	1
административни радник/ца		
Економиста/економисткиња	0	1
Домар/мајстор одржавања	2	0
Техничар за одржавање	1	0
Чистач/ица	2	6
<b>УКУПНО:</b>	<b>22</b>	<b>40</b>

д) Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури:

НЕМА истоветних радних места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, пошто је зарада регулисана Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плате запослених у јавним службама (" Сл.гласник РС", бр. 44/2001, 15/2002 — др.уребда, 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, I 06/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008,



79/2009, 25/2010, 9 I/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 др.закон, 95/2018 др.закон, 86/2019-др.закон, 157/2020-др.закон, 19/2021 и 48/2021), тако да свако радно место има свој коефицијент.

е) Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2024. години, према полној структури запослених:

	Планирано
Мушкарци	23
Жене	38

ф) Укупан број планираних за пријем у радни однос у 2024. години и укупан број планираних за престанак радног односа у 2024. години, према полној структури запослених

g)	Планирани за пријем	Планирани за престанак радног односа
Мушкарци	2	
Жене	23	

а) Број жена на породиљском одсуству, које ће се вратити на рад у 2024. години:1

б) Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад:

НЕМА радних места за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу.Иако постоји већи број жена , при пријему се не прави родна дискриминација , већ се пријем врши у складу са законом.

с) Мере и процедуре које ће омогућити остваривање и унапређивање родне равноправности:

-План запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;

-Успостављање равномерног односа полова међу запосленима распоређивањем са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури као и повећавање броја лица мушких пола приликом одређивања одељењских старешинстава, учешћа у стручним тимовима и комисијама;

-Редовно обучавање запослених са предвиђеним мерама и процедуром за превенцију од сексуалног узнемиравања и уцењивања;

-План редовних едукација запослених из области равноправности полова.

Школа у складу са потребом организовања и развоја солидарности, у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;
- право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;



- поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују;
  - заштита, унапређење, заступање економског, социјалног и правног статуса свих запослених; У остваривању програмских циљева школа ће у свом раду и деловању:
  - 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;
- Органи школе ће:
- остваривати пуну заштиту свих запослених, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;
  - систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати све запослене

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се лице задужено за родну равноправност, предузимаће потребне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности. О спроведеном Плану мера сачиниће се Извештај о спровођењу Плана мера за остваривање и унапређивање родне равноправности, који је саставни део Извештаја о остваривању Годишњег плана рада школе.

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

О Плану мера Школа ће надлежном Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој се налази План мера.

У Великом Грађишту 09.01.2024. године

