

На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022), Гимназија „Стеван Јаковљевић“ из Власотинца, ул. Михајла Михајловића бб, МБ 07351704, ПИБ 101937031, дана 29.12.2022. године, доноси следећи:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2023. ГОД.

І. УВОД

Овим планом уређује се управљање ризицима од повреде принципа родне равноправности, полазећи од радних процеса у свим областима функционисања Гимназије „Стеван Јаковљевић“ из Власотинца.

Овај план израђен је на основу претходне процене ризика.

І.1. Значење израза

Изрази у овом Правилнику коришћени су родно и полно неутрално и генерички. У смислу овог Правилника ниже наведени изрази имају следећа значења:

-„РС“ означава Републику Србију, а објашњење за друге скраћенице и појмове ће бити дато при њиховој првој употреби у тексту;

-„обвезник доношења плана управљања ризицима“ је правно лице наведено у преамбули ове одлуке, Гимназија „Стеван Јаковљевић“ из Власотинца, ул. Михајла Михајловића бб, МБ 07351704, ПИБ 101937031, (у даљем тексту: обвезник);

-„запослени“ је лице које у складу са законом и Правилником о раду заснује радни однос са послодавцем-обвезником, а „радно ангажовано лице“ је лице које није засновало радни однос код послодавца-обвезника, већ је ангажовано на други начин;

-„општи акт“ је сваки општи акт послодавца (правилник, одлука, наредба и сл.) којим се прописују права и обавезе запослених и послодавца;

-„пропис“ подразумева сваку врсту општег акта, односно акта опште правне снаге, како законе, тако и подзаконске акте (уредбе, правилници, одлуке...), те потврђене међународне уговоре и конвенције који се примењу на територији РС;

-„прописано“ означава оно што је предвиђено прописом или општим актом послодавца;

-„Годишњи план рада“ је општи акт послодавца којим су, у складу са законом, уређени права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи између послодавца-обвезника и запосленог, што у тренутку доношења ове одлуке представља Годишњи план рада од 14.9.2022. године, заведен под бројем 267;

-„Закон о раду“ је пропис којим су уређени радни односи, што у тренутку доношења ове одлуке представља Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-ОУС, 113/2017 и 95/2018-аут. тумачење).

- „Закон о родној равноправности“ је пропис којим су уређени појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне

равноправности, што у тренутку доношења ове одлуке представља Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021).

- “Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности” је пропис којим су уређени начин израде, садржина и рокови за доношење и спровођење плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима), садржина, рокови и начин достављања извештаја о спровођењу Плана управљања ризицима, као и начин вршења надзора од стране министарства надлежног за равноправност полова односно родну равноправност, што у тренутку доношења ове одлуке представља Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022).

I.2. Појам родне равноправности

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.

I.3. Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода

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, самозапошљавања, 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).

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.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

II. ОПШТИ ПОДАЦИ О ОБВЕЗНИКУ

1. Назив и седиште

Пословно име	Гимназија „Стеван Јаковљевић“
Седиште и адреса	Власотинце, ул. Михајла Михајловића бб
ПИБ	101937031
Матични број	07351704
Руководилац	Драгиша Поп-Илић

Лице које ће обављати послове координације	Милан Петковић, секретар школе
Веб сајт	www.gimnazijavl.edu.rs
Електронска адреса	gimnazijavl@gmail.com
Контакт телефони	016/875-152

2. Делатност

Претежна делатност	Средње опште образовање
Остале делатности	нема

III. НАЧИН ИЗРАДЕ ПЛАНА

План управљања ризицима представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима обвезника, а израда плана управљања ризицима је процес рада и планирања код обвезника.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је Драгиша Поп-Илић, директор школе и Милан Петковић, секретар школе.

Руководилац посебним решењем одређује лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.

Приликом израде плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања доносиоца плана управљања ризицима.

IV. САДРЖИНА ПЛАНА

Овај план 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.

IV.1. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика

IV.1.1. Списак области и радних процеса – Структура обвезника

Члан 9.

Списак области и радних процеса – Структура обвезника:

У Школи се утврђује следећи број извршилаца:

Ред. бр.	Назив радног места	Број извршилаца
1.	Директор	1
2.	Наставници	38
3.	стручни сарадници	2
4.	ненаставно особље	12
5.		
	УКУПНО	53

Укупан број запослених и радно ангажованих лица код обвезника износи **53**.

Од укупног броја запослених и радно ангажованих лица **60,37%** чине жене (**32**), а **39,63%** чине мушкарци (**21**).

Старосна структура запослених код обвезника:

Укупно: **2** што износи **3,77%** од 18-30 година живота од чега **0%** чине жене (0), а **100 %** чине мушкарци (2).

Укупно: **12** што износи **22,64 %** од 31-40 година живота од чега **6,67%** чине жене (8), а **3,33 %** чине мушкарци (4).

Укупно: **18** што износи **33,96 %** од 41-50 година живота од чега **50%** чине жене (9), а **50 %** чине мушкарци (9).

Укупно: **16** што износи **30,18 %** од 51-60 година живота од чега **81%** чине жене (13), а **19%** чине мушкарци (3).

Укупно: **5** што износи **9,43 %** од 61-70 година живота од чега **40 %** чине жене (2), а **60 %** чине мушкарци (3).

IV.1.2.Списак области и радних процеса – Стручна спрема

Стручна спрема запослених и радно ангажованих код обвезника:

Ниво квалификација ³	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. високо образовање	44 (83,01% од укупног број запослених)	27 (61,36)	17 (38,64%)
2. више образовање			
3. средње образовање	3 (5,67% од укупног број запослених)	0 (0%)	3 (100%)
4. основно образовање	6 (11,32% од укупног број запослених)	1 (20%)	5 (80%)

5.			
6. (обухвата поднивое 6.1. и 6.2.)			
7. (обухвата поднивое 7.1. и 7.2.)			
8.			

V. ПРОЦЕНА РИЗИКА

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика од повреде принципа родне равноправности, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима.

Процена ризика број 328 од 28.12.2022. године извршена је у свим областима и радним процесима обвезника и чини саставни део овог Плана управљања ризицима.

Проценом ризика идентификовани су извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледане могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика извршена је помоћу матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих је процењена вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према следећој табели.

Катастрофална	5					
Озбиљна	4					
Умерена	3					
Мала	2					
Минимална	1					
		1	2	3	4	5
		Вероватноћа				
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито Велика

	Веома висок
	Висок
	Умерени
	Низак

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у служби на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40 и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0-10% - веома висок ризик;
- 11-20% - висок;
- 21-30% - умерени;

- 31-40% - низак.

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

V.1. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

Списак радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика код обвезника:

НАПОМЕНЕ:

У установама образовања пријем у радни однос је доста компикован и сложен доношењем одређених законских и подзаконских одредби. Наиме, постоје листе технолошких вишкова, на основу којих се лица која се на њима налазе, обрађају школама где су оглашена слободна радна места а директорима су могућности ограничене, поготово када се јави само један кандидат. Директор по закону нема право да одбије тог кандидата јер аутоматски улази у проблем да буде разрешен. Мора примити то лице без обзира на пол, године, стручност, знање и слично.

VI. ПРЕВЕНТИВНЕ МЕРЕ КОЈИМА СЕ СПРЕЧАВАЈУ РИЗИЦИ И РОКОВИ ЗА ЊИХОВО ПРЕДУЗИМАЊЕ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су:

- опште мере и,
- посебне мере.

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су 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 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.

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

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- 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.

Врсте посебних мера су:

- мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова; 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 радним процесима обвезника, као и у свим областима друштвеног живота;

- програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Обвезник је применио све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

Посебне мере у радним процесима који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности су:

- унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада обвезника;
- подстицање запослених да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;
- употреба родно заснованог језика;

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна уравнотеженост у процесима рада.

VII. СТУПАЊЕ НА СНАГУ И ПРИМЕНА

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли обвезника, након чега се објављује на и на интернет страници обвезника.

Овај План управљања ризицима примењује се за 2023. годину.

У Власотинцу,
дана 29.12.2022.године

ОВЛАШЋЕНО ЛИЦЕ-РУКОВОДИЛАЦ

Д. Поп-Илић

Драгиша Поп-Илић

