

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021) за потребе Основне школе „Петефи Шандор“ Хајдуково израђује се:

**ПЛАН
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Назив: Основна школа „Петефи Шандор“ Хајдуково
Адреса: ул. Омладинских бригада бр. 29-31

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 развојдруштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, узимавање 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.

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.

Правни оквир на којима се заснива родна равноправност: Устав Републике Србије; Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, број 52/2021); Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, број 22/2009 и 52/2021).

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.

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Основна школа „Петефи Шандор“ Хајдуково (даље: Установа), са седиштем у Хајдуково, ул. Омладинских бригада бр. 29-31, је установа чија је далатност основно образовање и васпитање. Одговорно лице је. директор Ана Сич.

Лице координатор за родну равноправност је Анна Бака, секретар Установе.

Унутар организационих делова, послови су систематизовани по групама зависно од своје посебности и непосредне организационе повезаности:

Група послова	Радна места
1. Послови руковођења	1. Директор установе 2. Помоћник директора
2. Нормативно правни послови	1. Секретар установе
3. Послови образовно-васпитног рада	1. Наставници разредне наставе 2. Наставници предметне наставе 3. Стручни сарадници
4. Административно-финансијски послови	1. Дипл.економиста за финансијско рачуноводствене послове 2. Референт за правне, кадровске и админ. послове
5. Помоћно -технички послови	1. домар/мајстор одржавања 2. чистачица

1.2. Укупан број запослених и радно ангажованих у Установи је 44.

Табела 1 Полна структура запослених

ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ		
Жене	Мушкарци	Укупно
34	10	44

Табела 2 Структура запослених према стеченом нивоу образовања

СТРУЧНА СПРЕМА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ										
Завршена основна школа		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		магистратура		Укупно
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
1	6	2	0	2	4	9	20	0	01	44

Табела 3 Полна структура руководећих радних места – Директор установе ,
Помоћник директора,

ПОЛНА СТРУКТУРА РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА		
Жене	Мушкарци	Укупно
1	1	2

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У Установи је изражен дисбаланс и неуравнотежена заступљеност полова међу запосленима али без дискриминације у раду и са једнаким могућностима за рад и за жене и мушкарце. Један од разлога наведеног дисбаланса је тај што су сви запослени који су ангажовани на пословима са највећим бројем извршилаца, а то су радна места: „наставник разредне наставе“, „наставник предметне наставе“, занимања за која се претежно опредељују жене, као и то да се за неке области рада, као што су образовање и васпитање највише опредељују жене.

У Установи не постоји различита нето плата на истоветним радним местима која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

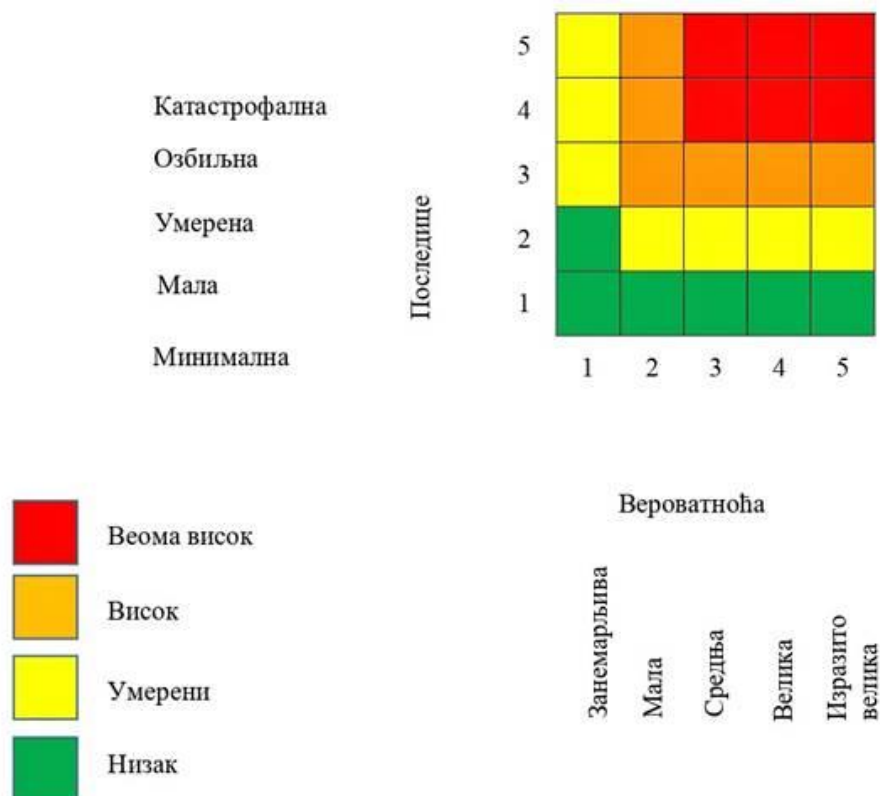
У Установи се не издвајају средства за унапређење родне равноправности.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз компетенције које су позитивним прописима предвиђене за конкретно радно место, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола. Такође, општим актима Школе, а пре свега Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације у Школи по основу пола, односно рода, већ о утицају других фактора, а пре свега: већем броју особа женског пола које конкуришу за пријем у радни однос и већем броју жена са одговарајућим степеном и врстом образовања које је законски услов за радно место наставника разредне или предметне наставе.

У предходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Имајући у виду наведено, у наставку се износи сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у оним областима у којима раније у тексту није искључена. Процена се износи према матрици у наставку.

Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика



Процена показује да су вероватноће ризика од повреде принципа родне равноправности у Школи у 2025. години: занемарљиве или мале. У складу са овом вероватноћом, интензитет тог ризика се процењује као: низак, јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као: минималне или мале.

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

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност услугама и програмима;
- 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 другим телима;

- 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.

3.2. 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:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука и семинара за запослене који се налазе налазе у стручним органима Установе у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Трајање Програмских мера нема временског ограничења и спроводиће се континуирано.

РЕЗИМЕ

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању Установе. Мере се доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању Установе.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа управљања о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету. Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене Установа ће могућности да дође до повреде принципа родне равноправности свести на минимум.