

Митровачка гимназија
Сремска Митровица

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Децембар 2023. године

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 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 (исључивање, 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. Овим 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 предвиђен чл.19. 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.

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије,
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС" број.22/09, 52/21);

2. Општи део о Митровачкој гимназији

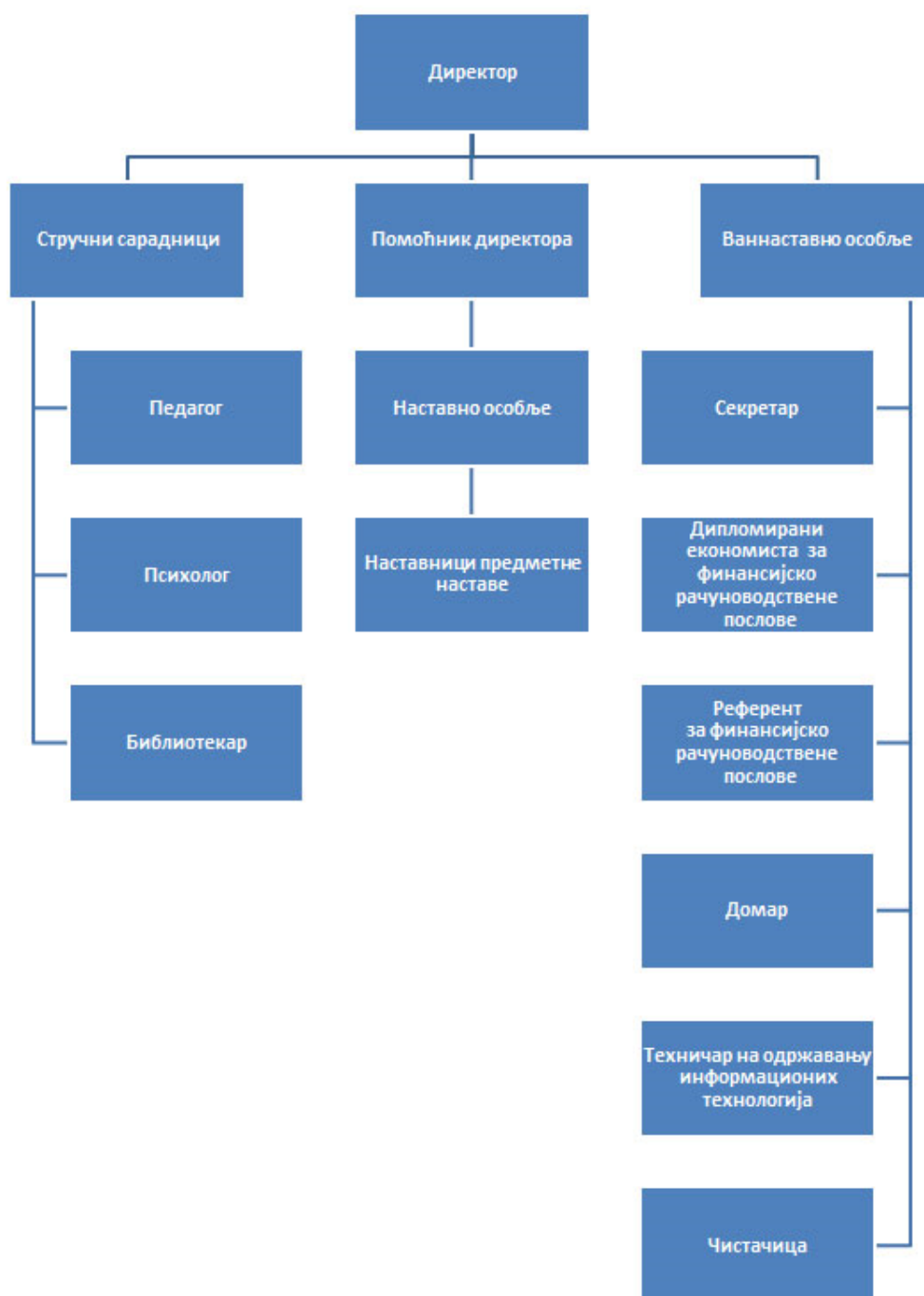
2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу које обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
	Митровачка гимназија	
Матични број	08195242	
ПИБ	100517170	
Седиште и адреса	Светог Саве 2 Сремска Митровица	
Број телефона	022 610 390	
Веб сајт	www.gimnazijasm.edu.rs	
Подаци о лицу које обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима	Име и презиме	Мирјана Ђорђевић
	Број телефона на радном месту	022/610 390
	Мобилни телефон	064/1931243
	e-mail	gimnazijagsm@gmail.com

Митровачка гимназија обавља делатност средњег општег образовања и васпитања у складу са Уставом Републике Србије, важећим законима и подзаконским актима из области образовања и васпитања и колективним уговорима и статутом школе.

Делатност средњег образовања и васпитања је делатност од непосредног друштвеног интереса и остварује се као јавна служба.

Графички приказ организационе структуре школе



Систематизација радних места садржи укупно **9** радних места и **80** запослених, и то:

- Директор, помоћник директора
- наставник предметне наставе
- стручни сарадници (педагог, психолог, библиотекар)
- секретар
- дипломирани економиста за финансијско-рачуноводствене послове
- финансијско-рачуноводствени сарадник
- домар
- техничар на одржавању информационих технологија
- чистачица

2.2. Родно осетљива статистика Митровачке гимназије

Полна заступљеност

Митровачка гимназија у школској 2023/24 године има 80 запослених и радно ангажованих лица. У даљем тексту следи приказ броја и проценат запослених и радно ангажованих лица по радним местима разврстаних по полу.

Табела 1. Полна структура запослених и радно ангажованих према полу

Митровачка гимназија	Пол		Укупно
	Жене	Мушкарци	
		61 (76,25%)	19 (23,75%)

Табела 2. Структура запослених и радно ангажованих према нивоу стеченог образовања

Ниво квалификације - стручна спрема	Жене	Мушкарци	Укупно
Високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету	49	17	66

Високо образовање на основним академским студијама у обиму од 240 ЕСПБ бодова	3	/	3
Образовање стечено у средњој школи	7	2	9
Образовање стечено у основној школи	2	/	2

Табела 3. Структура запослених и радно ангажованих према годинама старости

Распон година	Жене	Мушкарци	Укупно
21-30	2	2	4
31-40	11	3	14
41-50	14	4	18
51-60	22	6	32
61-70	8	4	12

Табела 4. Плата и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица у Митровачкој гимназији исказане су у нето износу и разврстане по полу за радна места:

Плате и накнаде	Жене	Мушкарци
Директор, помоћник директора	94.543,21	43.335,82
Наставно и ваннаставно особље (високо образовање-мастер)	78.801,18	78.801,18
Наставно особље (основне студије)	67.699,85	/
Ваннаставно особље(средње образовање)	42.585,39	42.585,39 44.090,00
Ваннаставно образовање(основно образовање)	42.312,41	

Табела 5. Подаци о полној структури запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	Жене	Мушкарци
Запослени на неодређено време	51	17
Запослени на одређено време	10	2
Ангажовани по уговору о извођењу наставе	/	/

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

Имајући у виду претходно наведене податке под тачком 2.2. Родно осетљива статистика, може се закључити да у структури запослених у школи постоји радни јаз и то у корист жена. Овакав тренд је заступљен на свим радним местима, са најизраженијим јазом у старосној категорији од 51-60 година живота.

У свом раду школа спроводи процедуру заснивања радног односа прописану законом и подзаконским актима. Слободна, непопуњена радна места систематизована Правилником о организацији и систематизацији радних места у школи, попуњавају се спровођењем јавног конкурса, у складу са Законом.,уз сагласност радне подгрупе Министарства просвете за праћење ангажовања запослених у основним и средњим школама, као и преузимањем запослених са листе технолошких вишкова и листе запослених са непуном нормом.

Право учешћа на оглашеним конкурсима имају сви кандидати који испуњавају прописане услове, те би свако ограничавање на основу пола или рода било супротно одредбама Закона о родној равноправности.

С тим у вези, не може се говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер школа нема утицаја на број и полну струкуру лица која ће се јавити на оглас за заснивање радног односа.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су претежно заступљена лица у старосној категорији од 41-50 и од 51-60 година живота. Високо образовање је доминантно такође међу оба пола.

На основу података о укупним месечним примањима запослених у школи не постоји и не може постојати родни јаз јер се обрачун и исплата плата врши у складу са Законом .

У претходном периоду није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

Области и радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности

На основу напред наведеног може се закључити да је област, односно радни процес запошљавања једино изложен ризику за повреду принципа родне равноправности у Митровачкој гимназији.

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

Процена степена ризика

Након процене и мерења ризика који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности која је извршена на основу прописане матрице, степен ризика се утврђује као НИЗАК, са малим последицама и малом вероватноћом.

4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

4.1. 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.

4.2. 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, 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 саветодавним органима
- 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 се доносе појединачно на нивоу школе и примењују се док се не постигне циљ, због којег су прописане, ако Законом није другачије одређено.

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

4.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

У Митровачкој гимназији постоји осетно неуравнотежена заступљеност женског пола у односу на мушки пол, тј. заступљеност мушког пола је нижа у односу на женски пол (76,25% жена у односу на 23,75 % мушкараца).

4.2.2. 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 деловања.

Родни јаз није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа, неравнотежа није резултат дискриминације, већ је већи проценат особа женског пола који конкуришу за рад у Митровачкој гимназији.

4.2.3. Програмске мере

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

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

- Континуирано стручно усавршавање запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности за подстицање родне равноправности;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама ради даље континуиране едукације запослених из области родне равноправности

МЕРА 1.

ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у школи није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и односи се на оба пола. Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. **нема** временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

МЕРА 2:

ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА И ШИРЕЊЕ ПОСТОЈЕЋИХ ПРАКТИЧНИХ И ТЕОРИЈСКИХ ЗНАЊА ЗА УСПЕШНО ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.

Време за увођење мере:

Континуирано, у складу са динамиком организовања стручних и других јавних скупова.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 3.

УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере врши се разменом информација из области родне равноправности, као и учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама континуирана.

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

<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
Биљана Каралић	секретар	022 621 285	sekretargsm@gmail.com

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је предузимати активности на:

- Имплементацији родно осетљивог језика у интерним документима;
- Континуираном стручном усавшавању запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности за подстицање родне равноправности ;
- Успостављању сарадње са државним органима и организацијама ради даље континуиране едукације запослених из области родне равноправности

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у школи и подизању нивоа свести о значају остваривања родне равноправности.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем 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 ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

План почиње да се примењује даном доношења.

Директор школе

Мирјана Ђорђевић