

На основу Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и чл.16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021), директор Техничке школе у Књажевцу, ул.Карађорђева 52, доноси

ПЛАН
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

децембар 2022. година

Подаци о правном лицу, седишту и одговорном лицу установе

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Техничка школа	
Матични број	07127804	
ПИБ	100635171	
Адреса седишта	Карађорђева 52,19350 Књажевац	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Амон Иван
	Број телефона на радном месту	019/250-275
	Мобилни телефон	069/1421-494
	<i>e-mail</i>	tehknjaz1@gmail.com

О РОДНОЈ 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.

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.

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, одсустваради 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).

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.

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.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима. У члану 48. овог Закона прецизирана је родна равноправност у политичким организацијама, синдикалним организацијама и удружењима. С тим у вези, у Закону је наведено да право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, иактивно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, ираду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

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

- 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);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- 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;
- 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 2) 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 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);

Термини и дефиниције

Род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола.

Пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци.

Једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације.

Родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности.

Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40–50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије.

Родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе.

Родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу.

Родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу.

Насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу.

Узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

Сексуално, односно полно узнемиравање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално, односно полно уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу.

Родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

Организациона структура и број запослених Техничке школе у Књажевцу

Директор	1 извршилац
Секретар школе	1 извршилац
Наставници предметне наставе	48 извршилаца
Стручни сарадници	2 извршилац
Финансијска служба	2 извршилаца
Помоћно-техничка служба	11 извршилаца
Орган управљања (Школски одбор)	9 чланова (по 3 представника запослених, родитеља и локалне самоуправе)
Савет родитеља	15 чланова представника одељења

Техничка школа	Запослени према полу		Укупно
	Жене	Мушкарци	
	39	26	65

Структура запослених према стеченом нивоу образовања

Техничка школа	Стручна спрема чланова											
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Доктор наука	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
	/	/	1	1	4	5	2	1	18	31	1	1
УКУПНО	/		2		9		3		49		2	

Полна структура чланова у Школском одбору

Школски одбор Техничке школе	Мушкарци	Жене	Укупно
	5	4	9

Полна структура чланова у Савету родитеља

Савет родитеља Техничке школе	Мушкарци	Жене	Укупно
	4	11	15

6. АНАЛИЗА СТАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ УШКОЛИ

У циљу израде овог Плана спроведена је анализа тренутног стања родне равноправности у Школи, која је обухватила анализу: људских ресурса, структуре запослених према степену образовања, структуре у Школском одбору и Савету родитеља.

У Школи је тренутно запослено укупно 65 лица. Од укупног броја запослених, 39 су особе женског пола (55,4 %) а 26 запослених је мушког пола (44,6 %). Према нивоу образовања, са завршеном основном школом је двоје запослених, са завршеном средњом школом је деветоро запослених, са завршеном вишом школом троје, са завршеним факултетом је 31 жена и 18 мушкараца, и са звањем доктора наука је 1 жена и 1 мушкарац.

Школски одбор има 9 чланова од којих 4 жена (44,4 %) и 5 мушкарца (55,6 %).

Савет родитеља има 15 чланова од којих 11 жена (73,3%) и 4 мушкарца (26,7%).

На основу анализе стања родне равноправности у Школи, уочава се антидискриминаторска и афирмативна политика постизања родне равноправности у оквиру које жене испољавају доминантност у структури запослених, као и у структури Савета родитеља док у структури органа управљања уочавамо равноправност полова.

ЗАКЉУЧАК : Техничка школа у Књажевцу нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој структури, чак се може рећи да су жене у већој мери заступљене од мушкараца.

МЕРЕ ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ И ОСТВАРИВАЊЕ 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 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;
- уравнотежена заступљеност полова у органима школе;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- спречавање родно заснованог насиља;
- запошљавање, развој каријере и именовања по принципима родне равноправности;
- усклађивање пословне каријере и приватног живота;
- едукација, промоција родне равноправности и превенција дискриминације
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама;
- успостављање институционалног оквира подршке родној равноправности;
- креирање институционалног система подршке родној равноправности;
- едукација и промоција родне равноправности у институционалној пракси;
- усклађивање пословне каријере и приватног живота;
- превенција дискриминације.

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

У односу на План мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова који је школа донела почетком 2021.године, ситуација на наведену тему је побољшана с обзиром на то да је проценат запослености мушкараца и жена био 40% на према 60% , а сада је 44,6% на према 55,4%, тако да можемо рећи да су предвиђене мере и активности дале резултат. Такође сматрамо да апсолутну равноправност у бројевима је немогуће остварити, јер би то довело до непоштовања других, важнијих критеријума. Према Правилнику о систематизацији радних места, не прави се разлика по полу нити има разлике у заради за истоветна радна места.

ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Ред. бр.	ЦИЉ	МЕРЕ
1.	Имплементација родно сензитивног језика у интерним документима	*употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или функције (то 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. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе а то је погрешно)
2.	Успостављање Институционалног оквира подршке Родној равноправности	<ul style="list-style-type: none"> • доношење плана и програма управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности; • прикупљање података и достављање извештаја релевантним државним институцијама; • статистичка анализа родне равноправности у организационој и осталим структурама школе;
3.	Едукација и промоција родне равноправности у институционалној пракси	<ul style="list-style-type: none"> • стална едукација и саветовање запослених у циљу подстицања родне равноправности, превенције и заштите од дискриминације; • развијање свести и знања запослених о значају родно осетљивих питања и методама решавања проблема;
4.	Спречавање родно заснованог насиља	<ul style="list-style-type: none"> • заштита људског достојанства свих запослених; • спречавање и заштита од родно заснованог насиља; Именовање лица задуженог за превенцију и сузбијање сваког облика насиља и дискриминације;
5.	Усклађивање пословне каријере и приватног живота	<ul style="list-style-type: none"> • омогућавање једнаког права припадницима свих родних група да користе одсуство са рада ради неге детета; • одобравање рада од куће у посебним породичним или општим околностима, без последица по професионалну каријеру;
6.	Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;	<ul style="list-style-type: none"> • размена информација и знања са циљем унапређења родне равноправности; • омогућавање једноставније имплементације обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката;

Списак државних органа и организација које се баве унапређењем 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@minlmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
5.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	office@civilnodrustvo.gov.rs
6.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
7.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs

НАДЗОР

План родне равноправности ће бити предмет редовног годишњег надзора и евалуације. Надзор над спровођењем мера ће редовно обављати руководство установе. Успешности реализације се мери на основу постављених индикатора у циљу његовог континуираног преиспитивања и ажурирања.

План родне равноправности објављује се на јавно доступној интернет страници школе .

Лице задужено за превенцију и сузбијање сваког облика насиља и дискриминације је педагог школе.

Директор школе

Амон Иван