



ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2025.

Децембар 2024.године

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

1. ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности(у даљем тексту: План) се у складу са Законом о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21) и Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности(„Службени гласник РС”, број 67/22),утврђује 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 и подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.Општи циљ овог плана је да се успостави равномерни однос полова у Школи, и представља гаранцију родне перспективе и уравнотежење заступљености полова у поступањима доносиоца.

Сви подаци у овом плану мера дати су на дан 26.12.2025.године.

1.1 ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење плана је **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС“, број 52/21), у даљем: Закон), којим се уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређење 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, **Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** („Службени гласник РС”, број 67/2) и **Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности** („Службени гласник РС”, број 67/22).

2. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ХЕМИЈСКО-ТЕХНОЛОШКОЈ ШКОЛИ У ВРАЊУ

Назив, подаци о седишту и одговорном лицу

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
ПУНА НАЗИВ	ХЕМИЈСКО ТЕХНОЛОШКА ШКОЛА	
Матични број	07346859	
ПИБ	100552237	
Адреса	Врање, ул. Милунке Савић бб	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Небојша Станковић
	Телефон	017/ 423-630

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

	<i>Моб.тел.</i>	<i>060/5536695</i>
	<i>e-mail</i>	<i>direktorhts@gmail.com</i>

Хемијско-технолошка школа у Врању је установа која обавља делатност средњег образовања и васпитања, у складу са Уставом Републике Србије, међународним правним актима, законом, подзаконским актима, Статутом и другим општим актима Школе.

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 пристojном 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;
- увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом раду и деловању **школа** има следеће циљеве:

- 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;
- радити на изградњи културе једнаких шанси за све, систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у школи

Органи **установе** ће:

- остваривати пуну заштиту свих запослених, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;
- развијати све облике заштите права свих запослених, а у циљу остваривања услова којима ће гарантовати социјалну сигурност запослених и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;
- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати све запослене.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

2.1 УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2024.година	
Укупан број запослених	
86 (100%)	
мушкарци	жене
30 (34,88%)	56 (65,12%)

(1) Полна структура запослених према радном месту

Руководећа радна места	Мушкарци	Жене
Директор	1	0
УКУПНО:	1 (100%)	0 (0%)

Извршилачка радна места	Мушкарци	Жене
Наставници	24 (31,48%)	45 (68,52%)
Стручни сарадници	0 (0%)	2 (100%)
Секретар	0 (0%)	1 (100%)
Организатор практичне наставе	0(0%)	1(100%)
Шеф Рачуноводства	0(0%)	1(100%)
Референт за финансијско административне послове	1(100%)	0(0%)
Домар	1(100%)	0 (0%)
Помоћни радници	4 (57,14%)	3 (42,85)
Помоћни наставник	0(0%)	3 (100%)
УКУПНО:	30 (32,39%)	56 (63.64%)

(3) Структура запослених школе према стеченом нивоу образовања

	Основна школа		Средња школа		Виша школа		Факултет		Доктор наука	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
	1	2	3	4	3	1	24	48	/	/
укупно	3		7		4		72		/	
	86									

2.2 УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАСТУПЉНИХ У ШКОЛСКОМ ОДБОРУ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2024.	
Укупан број чланова 9 (100%)	
мушкарци	жене
4(44,44%)	5 (55,56%)

3.ОПИС СТАЊА

У школи 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 установи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у школи не постоји родни јаз, односно да је на граници. Размера 66.67% према 33.36% у корист жена.

Важно је напоменути да су лица запослена у школи примљена у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за радницима и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер школа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Исто се односи и на директора школе који се бира на основу члана 123. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. Гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 и др. закони, 10/2019, 6/2020 и 129/2021).

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу факултета је доминантан међу оба пола запослених.

У школи зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/01, 15/2002 - др. уредба*, 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, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

и 95/2018 - др. закон и 86/2019 - др. закон) тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених. Сви имају право и обавезу да се стручно усавршавају.

4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ 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, 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 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.

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

Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Школа нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

Подстицајне мере и програмске 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 рада.

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

Мере које ће школа предузимати:

- Школа ће, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
- Школа ће се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- Школа ће оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- Школа ће при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености, водиће рачуна о равноправном учешћу у свим сферама деловања Школе;
- Школа ће користити родно осетљив језик у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, називима радних места, положајима, звањима и занимањима, у општим и појединачним актима Школе;
- Школа ће радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- Школа ће радити на изградњи културе родне равноправности, омогућиће похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене, коришћење родно осетљивог језика у међусобној писменој и усменој комуникацији запослених и екстерној комуникацији.
- Школа ће радити на родно одговорном буџетирању.
- Школа ће радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва

Време за увођење мере: Континуирано.

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

5.НАЧИН ОСТВАРИВАЊА МЕРА

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Школи.

О Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Школа ће надлежном Министарству доставити План, најкасније до 31.децембра текуће године за наредну календарску годину.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

У Школи је одлуком директора именовано лице за родну равноправност чији је задатак да прати остваривање и унапређивање родне равноправности.

Име и презиме	Занимање	Мејл адреса
Драгана Пешић	Секретар школе	dragana.pesic82@gmail.com

У Школи су именована лица задужна за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности чији је задатак да прати спровођење политика и мера, сарађује са Министарством за људска и мањинска права (у даљем тексту: Министарство) и друштвени дијалог и телима за родну равноправност по питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА ИЗРАДУ И СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА		
Име и презиме чланова тима	Занимање	Мејл адреса
Иван Стевановић	Наставник хемијско-технолошке групе предмета	ivanstevanovic@hts-vranje.edu.rs

О спроведеном Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности сачиниће се Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима најкасније до 31.12.2025.године. Извештај се доставља најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржај извештаја.

Контролу примене посебних мера врши директор Школе и лица задужена за родну равноправност.

У Врању, 26. 12.2024.године

Директор школе
