

На основу члана 19. и 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС”, бр.52/2021), Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС”, бр.88/2017, 27/-др.закон 10/2019, 6/2020, 129/2021 и 92/2023) и одредбама Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, бр.67/2022) Школски одбор Хемијско-технолошке школе „Божидар Ђорђевић Кукар” у Лесковцу 26. децембра 2023.године донео је

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ХЕМИЈСКО-ТЕХНОЛОШКЕ ШКОЛЕ „БОЖИДАР ЂОРЂЕВИЋ КУКАР” У ЛЕСКОВЦУ ЗА 2024.ГОДИНУ

**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, 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.

**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 појединих личних својстава може разграничити или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација) је вишеструка 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. 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, активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду 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 и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала, и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима. Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.). Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остављавању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

### 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);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- 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 A/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;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- 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

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 изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- 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);

### **Институционални механизми за постизање родне равноправности у Републици Србији**

Механизми за постизање родне равноправности обухватају поред поменутог законодавног оквира, и тела за родну равноправност на свим нивоима власти, стратегије и акционе планове, као и заштитнике грађана. У Србији постоје тела за родну равноправност на свим нивоима власти и то:

- Савет за родну равноправност – саветодавно тело Владе РС,
- Скупштински одбор за људска и мањинска права и равноправност полова – тело на нивоу законодавне власти,
- Управа за родну равноправност при Министарству рада, запошљавања и социјалне политике – извршни механизам на државном нивоу,
- Заменица заштитника грађана за родну равноправност,
- Повереница за заштиту равноправности.

## ОПШТИ ДЕО

ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ	
Назив	Хемијско-технолошка школа „Божидар Ђорђевић Кукар”
Седиште	16000 Лесковац, Влајкова 94
ПИБ	100542601
Матични број	07137753
Шифра делатности	8532, средње стручно образовање
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката	Решење Привредног суда у Лесковцу Фи. бр. 78/2022
Директор	Ервина Здравковић
Тел/факс:	016/282630
E-mail:	htskukar@gmail.com
web-adresa	www.htsleskovac.edu.rs

### Делатност школе

Хемијско-технолошка школа „Божидар Ђорђевић Кукар” је установа која обавља делатност средњег стручног образовања и васпитања, у складу са Уставом Републике Србије, међународним правним актима, законом, подзаконским актима, Статутом и другим општим актима Школе. У складу са потребом организовања и развоја солидарности, у свом раду и деловању залаже се за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном 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 Хемијско-технолошка школа „Божидар Ђорђевић Кукар” има следеће циљеве: заштита, унапређење, заступање економског, социјалног и правног статуса свих запослених;

У остваривању програмских циљева Хемипјско-технолошка школа „Божидар Ђорђевић Кукар“ ће у свом раду и деловању:

- водити рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на запошљавању мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених а у циљу остваривања и унапређења принципа родне равноправности у корист мање заступљеног пола;
- 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.

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 који 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.

### Органи школе

**Школски одбор** је орган управљања у Школи, који има девет чланова укључујући и председника, који обављају послове из своје надлежности без накнаде. Чланове Школског одбора именује и разрешава скупштина јединице локалне самоуправе, а председника бирају чланови већином гласова од укупног броја чланова. Чине га по три представника запослених, родитеља и јединице локалне самоуправе.

**Директор школе**, орган руковођења, организује рад и пословање и одговара за законитост рада Школе. Директор заступа и представља Школу. Директора школе именује министар, на период од четири године. Директор школе бира се на основу конкурса.

**Савет родитеља**, као саветодавни орган у Школи, се образује ради остваривања што боље сарадње и учешћа родитеља у остваривању образовно-васпитних задатака школе. Савет родитеља чине по један представник родитеља ученика сваког одељења. Свако одељење бира по једног представника у Савет родитеља Школе, јавним гласањем, већином гласова од укупног броја родитеља у одељењу.

Председник, заменик председника и чланови Савета бирају се за једну школску годину.

**Стручни органи** се старају о осигурању и унапређењу квалитета образовно-васпитног рада установе. Стручни органи школе су: Наставничко веће, Педагошки колегијум, одељењска већа, стручна већа за области предмета, Стручни актив за развојно планирање и Стручни актив за развој школског програма, тимови и радне групе.

У школи су образовани следећи тимови и радне групе:

- Тим за самовредновање школе;
- Тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања;
- Тим за професионални развој;
- Тим за инклузивно образовање;
- Тим за самовредновање кључне области Подршка ученицима
- Тим за самовредновање кључне области ЕтоС

- Тим за самовредновање кључне области Организација рада школе, управљање људским ресурсима и материјалним ресурсима
- Тим за културне активности и информисање
- Тим за екскурзије
- Тим за предлагање плана уписа
- Тим за каријерно вођење и професионалну оријентацију
- Тима за развој међупредметних компетенција и предузетништва;
- Тим за обезбеђивање квалитета и развој установе;
- Тим за израду Годишњег плана рада школе
- Тим за безбедност и здравље на раду и управљање у ванредним ситуацијама
- Тим за промоцију школе
- Тим за израду и имплементацију пројекта
- Тим за превенцију осипања ученика
- Тим за самовредновање кључне области Програмирање планирање и извештавање
- Тим за самовредновање кључне области Настава и учење
- Тим за самовредновање кључне области Постигнућа ученика
- Наставници задужени за сарадњу са Ученичким парламентом
- Стручни актив за развој Школског програма
- Стручни актив за развојно планирање

## РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.).

Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

Хемијско-технолошка школа „Божидар Ђорђевић Кукар“ сваке школске године доставља статистичке извештаје о крају и почетку школске године (ШС/К и ШС/П) Републичком заводу за статистику Републике Србије, где се, између осталог, налазе и родно разврстани подаци како за запослене, тако и за ученике.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и План мера за остваривање и унапређивање родне равноправности доносе се до 31. децембра текуће године

за наредну годину, који се заједно са Извештајем о спровођењу мера, достављају Министарству надлежном за равноправност полова односно родну равноправност.

<b>ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ У ШКОЛИ</b>				
<b>Укупан број запослених</b>	<b>Жене</b>		<b>Мушкарци</b>	
	<i>број</i>	<i>%</i>	<i>број</i>	<i>%</i>
<b>74</b>	<b>49</b>	<b>66,22%</b>	<b>25</b>	<b>33,78%</b>



## ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ У ОРГАНИМА ШКОЛЕ

Назив органа	жене		мушкарци	
	број	%	број	%
ШКОЛСКИ ОДБОР	0	0	3	100
ДИРЕКТОР	1	100	0	0
НАСТАВНИЧКО ВЕЋЕ	35	67,31	22	32,69
ПЕДАГОШКИ КОЛЕГИЈУМ	14	77,77	4	22,23
СТРУЧНИ АКТИВ ЗА РАЗВОЈНО ПЛАНИРАЊЕ	4	66,66	2	33,34
СТРУЧНИ АКТИВ ЗА РАЗВОЈ ШКОЛСКОГ ПРОГРАМА	4	80	1	20
ТИМ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ кључне области Подршка ученицима	2	50	2	50
ТИМ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ кључне области Постигнућа ученика	2	50	2	50
ТИМ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ кључне области Етос	2	66,67	1	33,33
ТИМ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ кључне области Програмирање, планирање и извештавање	3	100	0	0
ТИМ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ кључне области Настава и учење	3	75	1	2
ТИМ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ кључне области Организација рада школе, управљање људским ресурсима и материјалним ресурсима	3	100	0	0
ТИМ ЗА ЗАШТИТУ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ, НАСИЉА, ЗЛОСТАВЉАЊА И ЗАНЕМАРИВАЊА	6	75	2	25
ТИМ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ	7	70	3	30
ТИМ ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	3	60	2	40
ТИМ ЗА КАРИЈЕРНО ВОЂЕЊЕ И ПРОФЕСИОНАЛНУ ОРИЈЕНТАЦИЈУ	3	75	1	25
ТИМ ЗА ИНКЛУЗИВНО ОБРАЗОВАЊЕ	5	83,33	1	16,67
ТИМ ЗА РАЗВОЈ МЕЂУПРЕДМЕТНИХ КОМПЕТЕНЦИЈА	3	75	1	25
ТИМ ЗА ОБЕЗБЕЂИВАЊЕ КВАЛИТЕТА И РАЗВОЈ ШКОЛЕ	4	57,11	3	42,89
ТИМ ЗА ИЗРАДУ ГОДИШЊЕГ ПЛАНА РАДА ШКОЛЕ	3	75	1	25
ТИМ ЗА САМОВРЕДНОВАЊЕ ШКОЛЕ	6	60	4	40
ТИМ ЗА ПРОМОЦИЈУ ШКОЛЕ	5	71,11	2	28,89
ТИМ ЗА ИЗРАДУ И ИМПЛЕМЕНТАЦИЈУ ПРОЈЕКТА	3	60	2	40
ТИМ ЗА СПРЕЧАВАЊЕ ОСИПАЊА УЧЕНИКА	5	83,33	1	26,67
ТИМ ЗА КУЛТУРНЕ АКТИВНОСТИ И ИНФОРМИСАЊЕ	2	66,67	1	33,33
ТИМ ЗА ЕКСКУРЗИЈЕ	2	66,67	1	33,33
ТИМ ЗА ПРЕДЛАГАЊЕ ПЛАНА УПИСА	10	71,43	4	28,57
НАСТАВНИЦИ ЗАДУЖЕНИ ЗА САРАДЊУ СА УЧЕНИЧКИМ ПАРЛАМЕНТОМ.	1	50	1	50

**ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ  
ПРЕМА ПОСЛОВИМА КОЈЕ ОБАВЉАЈУ**

*Послови у школи*

**ДИРЕКТОР ШКОЛЕ**

**СТРУЧНИ САРАДНИЦИ**

педагог, библиотекар

**ОРГАНИЗАТОРИ ПРАКТИЧНЕ НАСТАВЕ**

**НАСТАВНИЦИ**

**АДМИНИСТРАЦИЈА**

**РАДНИК НА ОДРЖАВАЊУ МАШИНА И  
РЧУНАРА**

**ПОМОЋНИ НАСТАВИЦИ**

**ПОМОЋНИ РАДНИЦИ**

Домар/мајстор одржавања, чистачице

*Жене*

*Мушкарци*

*број*

*%*

*број*

*%*

1

100

0

0

4

80

1

20

1

50

1

50

35

61,42

22

38,58

3

100

0

0

2

100

0

0

3

100

0

10

6

60

4

40

**ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА НИВОУ СТЕЧЕНЕ  
КВАЛИФИКАЦИЈЕ**

Ниво квалификације		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
Жене	број	6	0	0	4	2	2	35	0
	%	8,1	0	0	5,4	2,7	1,48	25,9	0
Мушкарци	број	2	2	0	0	2	1	18	0
	%	2,7	2,7	0	0	2,7	0,74	13,32	0
Укупно	број	8	2	0	4	4	3	53	0
	% од укупног броја	10,81	2,70	0	5,40	5,40	4,06	71,62	0

**ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ**

Године старости		21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
Жене	број	1	7	20	16	5
	%	1,35	9,45	14,8	21,6	6,75
Мушкарци	број	0	3	10	3	9
	%	0	4,05	25,65	4,05	12,15
Укупно	број	1	10	30	19	14
	% од укупног броја	1,35	13,52	40,05	25,65	18,09

## ОПИС СТАЊА

У Хемијско-технолошкој школи „Божидар Ђорђевић Кукар“ 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 члана 6. став 1. тачка 9) Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ бр. 52/2021), којим је одређено да уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а да постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произилази другачије. Према представљеним бројчаним подацима, 63,51% жена и 36,49% мушкараца, можемо констатовати да у структури запослених у Хемијско-технолошкој школи „Божидар Ђорђевић Кукар“ постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова. Лица запослена у Хемијско-технолошкој школи „Божидар Ђорђевић Кукар“ примљена су у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за запосленима 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 Хемијско-технолошка школа „Божидар Ђорђевић Кукар“ нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење, као и на конкурс за избор 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, 129/2021 и 92/2023).

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања квалификације 7.1 је доминантан међу оба пола запослених.

У Хемијско-технолошкој школи „Божидар Ђорђевић Кукар“ 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 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.

# 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**

Хемијско-технолошка школа „Божидар Ђорђевић Кукар“ нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима школе и у организационој структури, али су ипак потребне мере за унапређење принципа родне равноправности.

## **Мере које ће школа предузимати:**

Водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радиће се на запошљавању мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених, а у циљу остваривања и унапређења принципа родне равноправности у корист мање заступљеног пола;

Време за увођење мере: континуирано.

Престанак спровођења мере: мера је трајна, тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

## **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.

### **Мере које ће школа предузети:**

Активирање већег броја и жена и мушкараца у органе управљања и за ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја и жена и мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.

Како су органима Школе жене заступљеније у вишем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити мушкарце за активну партиципацију у поступцима доношења одлука, ради унапређења њиховог положаја на општем нивоу.

Време за увођење мере: континуирано.

Престанак спровођења мере: мера је трајна, тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

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

### **Мере које ће школа предузимати:**

1. Школа ће, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на запошљавању мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених, а у циљу остваривања и унапређења принципа родне равноправности у корист мање заступљеног пола.
2. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима; Школа ће се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
3. Школа ће оштро реаговати поводом евентуалних притужби запослених усмерених на полну дискриминацију;
4. Школа ће при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
5. Школа ће радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
6. Школа ће омогућити похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
7. Школа ће радити на изградњи културе једнаких шанси за све;
8. Школа ће радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Време за увођење мера: континуирано.

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

**ОДГОВОРНО ЛИЦЕ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА  
ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

<i>Име и презиме</i>	<i>функција</i>	<i>телефон</i>	<i>e mail</i>
<i>Ервина Здравковић</i>	<i>директор школе</i>	<i>0642634297</i>	<i>profervina@gmail.com</i>

**ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ**

<i>Име и презиме</i>	<i>функција</i>	<i>телефон</i>	<i>e mail</i>
<i>Ивана Стојменовић</i>	<i>наставник</i>	<i>0641390636</i>	<i>ivanastojmenovic@yahoo.com</i>

## **ЗАКЉУЧАК**

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.

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		Телефон	e-mail
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	cabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	cabinet@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	
7.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	pravnapomoc@aze.org.rs
8.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	office@atina.org.rs
9.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	vdsrbija@gmail.com

### ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења  Директорка школе

26.12.2023.године

У Лесковцу.

  
Председник школског одбора