



РЕПУБЛИКА СРБИЈА

Средња школа

Ул. Светозара Марковића, бр. 43

Лапово

ПИБ: 101888518

МБ: 06952461

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
СРЕДЊА ШКОЛА
Број 01-1468
19.12 2023 год
ЛАПОВО

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021) и у складу са Статутом Средње школе доноси се:

П Л А Н МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024. ГОДИНУ

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (даље: План) представља финални документ који успоставља систем родне равноправности у Средњој школи у Лапову, са крајњим циљем да се, у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима, успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, 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

II ПРАВНИ ОКВИР, ЦИЉЕВИ И МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021 – даље: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање 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. Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици. Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Законом су утврђене врсте мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.

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.

Општи циљеви који се постижу спровођењем општих мера јесу одржив развој, људска права, једнаке могућности за оба пола и родна равноправност.

Посебан циљ за остваривање и унапређивање родне равноправности код Средње школе у Лапову јесте остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце и родна равноправност приликом запошљавања, вођења у каријери, напредовања, остваривања права из радног односа и исплате зараде. Наведени циљ достиже се спровођењем посебних мера.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу 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, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним овим и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

Приликом одређивања посебних мера морају да се уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, при чему посебним мерама мора да се обезбеди:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, ако наведеним законом није другачије прописано.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне 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 друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

III КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ОРГАНУ ЈАВНЕ ВЛАСТИ, ОДНОСНО КОД ПОСЛОДАВЦА

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 29

Број запослених и радно ангажованих лица разврстан према полној структури: Ж 20 М 9

Просечна година старости свих запослених и радно ангажованих лица: 45

Просечна година старости запослених и радно ангажованих лица, разврстана према полној структури: Ж 46 М 43

Укупан број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима): 1

Број руководећих радних места (укључујући и лица на положајима) разврстан према полној структури: Ж 1 М /

Укупан број извршилачких радних места: 28

Број извршилачких радних места разврстан према полној структури: Ж 19 М 9

Укупан број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку): /

Број запослених и радно ангажованих лица која су у претходној години била упућена на допунско образовање или стручно усавршавање (обуку), разврстан према полној структури: Ж / М /

Укупан број лица примљених у радни однос у претходној години 2

Број лица примљених у радни однос у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 1 М 1

Укупан број лица отпуштених у претходној години /

Број лица отпуштених у претходној години, разврстан према полној структури: Ж /М /

Укупан број лица пензионисаних у претходној години 1

Број лица пензионисаних у претходној години, разврстан према полној структури: Ж 1 М /.

Укупан број лица која су у претходној години користила породилско одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета: /

Број лица која су у претходној години користила породилско одсуство, одсуство ради неге детета или ради посебне неге детета, разврстан према полној структури: Ж /М/.

Укупан број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол) /

Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол), разврстан према полној структури: Ж/ М /

На основу наведене анализе стања у вези са положајем жена и мушкараца запослених и радно ангажованих код Средње школе долази се до оцене да је стање задовољавајуће (уписати једну од описних оцена: одлично / врло добро / задовољавајуће / није задовољавајуће / врло лоше).

IV ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (даље: посебне мере) јесу 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, као и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Средња школа.

Посебне мере, чијим се одређивањем уважавају различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, јесу:

1. план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
2. утврђивање критеријума за пријем у радни однос (огласи треба да се односе на позицију, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата не могу да се траже подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима и сл.);
3. успостављање равномерног односа полова међу запосленима (распоређивање с једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених);
4. уравнотежење заступљености полова у управним и надзорним телима и на руководећим радним местима/положајима;
5. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања планова/програма рада, односно планова/програма пословања, односно развоја;
6. прилагођавање радног времена породичним обавезама запослених и друге мере тзв. *family friendly* политике (клизно радно време, рад од куће, пар дана одсуствовања без доношења дознака у случају болести запослене/запосленог или члана домаћинства, бонус за свако новорођено дете, посебне мере заштите трудница, посебне мере за дојиље и сл.);
7. обезбеђивање услова за збрињавање деце запослених и/или организовање простора за боравак и смештај деце запослених током радног времена или прековременог рада, а нарочито деце из вишеструко дискриминисаних група;
8. организовање исхране запослених;
9. спровођење периодичних превентивних прегледа запослених у складу са њиховим потребама (специјалистички прегледи жена и мушкараца);
10. давање стипендија за дефицитарна занимања и стручно усавршавање запослених и радно ангажованих лица у циљу равномерне заступљености полова;
11. планирање и реализација редовних едукација запослених на теме из области родне равноправности ради подизања свести запослених и радно ангажованих лица;
12. спречавања узнемиравања на основу пола и сексуалног узнемиравања на радном месту, приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања;
13. спровођења мера за спречавање дискриминације на основу пола односно рода;
14. спречавање и сузбијања свих видова насиља на радном месту;

15. примена родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
16. употреба родно сензитивног језика у радној комуникацији како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
17. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

V ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ, НАЧИН СПРОВОЂЕЊА И КОНТРОЛЕ И ПРЕСТАНАК СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Посебне мере спроводе се почев од дана доношења плана мера који је посебан део плана/програма рада, односно пословања и јавног оглашавања плана/програма, односно обавештавања запослених и радно ангажованих лица о његовом доношењу и примени.

За спровођење ових мера одговорно је следеће лице: Милана Крстић, секретар

Контролу тј. надзор над спровођењем поменутих мера врши одговорно лице у правном лицу.

Спровођење посебних мера престаје достизањем циља због којег су донете. Уколико тај циљ није достигнут у години доношења овог плана уз годишњи план и програм рада, односно пословања, спровођење посебних мера може да се продужи и у наредним годинама доношењем будућих измена годишњих планова и програма све до достизања посебног циља.

VI НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

Подаци о реализацији плана или програма, у делу који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана или програма који, у складу са законом, усвајају органи јавне власти и органи послодавца.

Органи јавне власти и послодавци чији годишњи извештаји о реализацији плана или програма нису јавно доступни дужни су да о усвајању извештаја о реализацији годишњег плана или програма обавесте Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, као и да уз обавештење доставе извод из годишњег извештаја о реализацији плана или програма – део који се односи на остваривање родне равноправности, најкасније у року од тридесет дана од дана његовог усвајања, а ради информисања и праћења реализације планираних активности у тој области, и то на следећу електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs, или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Органи јавне власти и послодавци чији су извештаји јавно доступни дужни су да Министарству доставе обавештење о гласилу, односно интернет страници на којој је извештај објављен у року од тридесет дана од дана усвајања.



РЕПУБЛИКА СРБИЈА

Средња школа

Ул. Светозара Марковића, бр. 43

Лапово

ПИБ: 101888518

МБ: 06952461

e-mail: sekretar@lapovo.edu.rs

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
СРЕДЊА ШКОЛА
Број Ор-1467
19.12. - 2023 год
ЛАПОВО

На основу члана 65. Статута Средње школе у Лапову, а у вези са чланом 64. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС” бр. 52/2021) и Планом и програмом наставе и учења Средње школе у Лапову, директор Средње школе у Лапову донео је

РЕШЕЊЕ
о одређивању лица
задуженог за родну равноправност

1. Задужује се Милана Крстић, секретар, у Средњој школи у Лапову, за родну равноправност у складу са актом о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места Школе/Установе.
2. Задатак лица из тачке 1. овог решења је да:
 - 1) прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга органа школе/установе;
 - 2) прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у органу школе/установе у ком су одређени и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области и из делокруга органа;
 - 3) доставља извештаје из тачке 2.2) овог решења органу управљања школе/установе, које он, након доношења, доставља Министарству;
 - 4) сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
 - 5) припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;

6) обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

3. Именовано лице обучено је за обављање послова из тачке 2. подтачке 1)-6) овог решења.

РЕШЕЊЕ ДОСТАВИТИ: Именованом, у досије запосленог и архиви Школе/Установе.

ПРАВНА ПОУКА: Против овог решења може да се уложи жалба органу управљања Школе/Установе у року од 15 дана од дана пријема.

Директор
С. Стамешковић

