

Економско – угоститељска школа "Вук Караџић" Велика Плана

Број: **3136**

Датум: **29.12.2022.године**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС" бр 52/21) и Правилника о изради и спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ( број 110-00-00007/2022-01 од 31.маја 2022.године), директор школе на основу својих овлашћења, а поводом указане потребе, донео је

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2023.ГОДИНУ**

### **Члан 1.**

План управљања ризиком у Економско-угоститељској школи "Вук Караџић" у Великој Плани, од повреде родне равноправности сачињен је у складу са Актом о Организацији и Систематизацији радних места који доноси директор Школе а на који сагласност даје орган управљања у Школи ( даље Школски одбор).

### **Члан 2.**

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је Александар Милорадовић – наставник правне групе предмета, по образовању дипломирани правник - Лице задужено за родну равноправност у Економско – угоститељској школи "Вук Караџић" у Великој Плани.

### **Члан 3.**

Лице из става 2 овог Правилника у свом раду и извештавању у обавези је да сарађује са свим запосленим у Школи и другим лицима која се обрате, а налазе се на раду у Школи ( јавни радови, приправници, волонтери, и сл).

### **Члан 4.**

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност мушкараца и жена у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности 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 култоролошки 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.

### **Члан 5.**

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно прошуштање (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 услуга), 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.

### **Члан 6.**

Непосредна дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рада, 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 неповољан 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 ињховог 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.

### **Члан 7.**

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 узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, секскуално узнемирање 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, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуство 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.

### **Члан 8.**

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се може разграничити.

### **Члан 9.**

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политike 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, послодавца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

### **Члан 10.**

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима.

План управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодавца, осигуравајућих друштва, политичких странака, синдикалних организација и другиј организација и удружења.

### **Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

### **Члан 11.**

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената 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 дискриминација жена, коју је Република Србија ратификовала о чијем се 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 директивима Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/EZ 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 мушкираца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Републике Србије гарантује равноправност жена и мушкираца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкираца. Члан 15. устава Републике Србије гласи,, Држава јемчи равноправност жена и мушкираца и развија политику једнаких могућности"

### Међународни акти

#### Члан 12.

- 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 протоколу уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом ( 2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминација жена ( тзв. CEDAW);
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију ( 1955);
- програм Акције Међународне конвенције о становништву и развоју ( 1994);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EZ он спровођењу принципа једнаких могућности за мушкираце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља УН о основним правима

### Правни оквир Републике Србије

#### Члан 13.

- ✓ Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкираца и обавезује државу да води политику једнаких могућности ( члан 15);
  - забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству уљкучујући и пола( члан 21. став 3);
  - прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су у неједнаком положају са осталим грађанима ( члан 21. став 4);
  - гарантује једнакост пред законом ( члан 21. став 1);
- ✓ Закон о родној равноправности ( "Службени гласник РС" бр 52/21);

- ✓ Закон о изменама и допунама Кривичног законика ("Службени гласник РС" бр 35/19);
- ✓ Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације ("Службени гласник РС" бр 22/09);
- ✓ Закон о забрани дискриминације ("Службени гласник РС" бр 22/09 и 52/21);
- ✓ Закон о спречавању насиља у породици ("Службени гласник РС" бр 94/16);
- ✓ Закон о равноправности полова ("Службени гласник РС" бр 104/09)

## ОПШТИ ДЕО О ШКОЛИ

### 1.1 Назив, подаци и седишту и одговорном лицу

#### Члан 14.

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
Пун назив	Економско-угоститељска школа "Вук Караџић"
Скраћен назив	ЕУШ"Вук Караџић"
Матични број	07353090
ПИБ	101174564
Адреса седишта	Ул. Момира Гајића бр 12 Велика Плана
Одговорно лице	Александра Илић – директор школе

#### Члан 15.

Економско – угоститељска школа " Вук Караџић" у Великој Плани 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 оствариле 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;
- ❖ поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области

#### Члан 16.

У своме раду Економско-угоститељска школа "Вук Караџић" у Великој Плани ће у остваривању програмских циљева:

- ❖ покретати расправе и акције о свим актуелним питањима утврђених права, обавеза и одговорности које проистичу из рада и по основу рада;
- ❖ изграђивати ставове о свим битним питањима рада и живота својих чланова и јавно их изражавати;

- ❖ остваривати пуну заштиту својих запослених;
- ❖ систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у Школи

### **1.2 Број запослених и полна заступљеност**

- Особе МУШКОГ пола: 22
- Особе ЖЕНСКОГ пола: 52

### **1.3 УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ РУКОВОДЕЋИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ:**

#### **РУКОВОДЕЋА РАДНА МЕСТА:**

- Особе МУШКОГ пола: 1
- Особе ЖЕНСКОГ пола: 1

#### **ИЗВРШИЛАЧКА РАДНА МЕСТА:**

- Особе МУШКОГ пола: 22
- Особе ЖЕНСКОГ пола: 51

### **1.3 Структра стручне спреме**

#### **Члан 19.**

Наставно особље на НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ са VII степеном стручне спреме: 41  
Наставно особље на НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ са VI степеном стручне спреме: 7  
Наставно особље на НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ СА V степеном стручне спреме: 3  
Ваннаставно особље на НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ VII степеном стручне спреме: 5  
Ваннаставно особље на НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ са III степеном стручне спреме: 1  
Ваннаставно особље на НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ са I степеном стручне спреме: 5

#### **Члан 20.**

Наставно особље на ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ са VII степеном стручне спреме: 8  
Наставно особље на ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ са VI степеном стручне спреме: 1  
Ваннаставно особље на ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ са IV степеном стручне спреме: 1  
Ваннаставно особље на ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ са I степеном стручне спреме: 1

### **ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

### **Члан 21.**

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању установе у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

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

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

## **МЕРЕ ЗА ОСТВАИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

### **Члан 22.**

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу сврстати у опште мере и посебне мере

#### **ОПШТЕ МЕРЕ**

### **Члан 23.**

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**

### **Члан 24.**

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.

### **Члан 25.**

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;
- промовисања једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;

- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политike родне равноправности;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама

#### **Члан 26.**

Економско – угоститељска школама "Вук Караџић" из Велике Плане, услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- ✓ Имплементација родно осетљивог у интерним документима;
- ✓ Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу и друге запослене;
- ✓ Успостављање сарадње са државним органима и организацијама

### **МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСТЕЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА**

#### **Члан 27.**

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

#### **Разлог за увођење мере:**

Сва документација се води у граматичком мушким роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мера:

Након усвајања Плана управљања ризицима

### **МЕРА 2. ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА И ЗАПОСЛЕНЕ**

#### **Разлог за увођење мера:**

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у Економско – угоститељској школи "Вук Караџић" у Великој Плани

Време за увођење мере: Континуирано

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

#### **Члан 28.**

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивање програмских циљева и начела и програма рада;
- израде општих и посебних аката

Престанак спровођења мера:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и за запослене је трајна, то јест нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

#### Члан 29.

За мере ризика у Школи примењују се у потпуности мере садржане у извештају на начин тако што ће лице одређено у ставу 2 овог Правилника бележити на месечном нивоу уколико примети неке мере угрожавања принципа родне равноправности запослених лица, или других укључених у проце рада ( допунски рад) уз помоћ лица задуженог за безбедност и заштиту здравља на раду или било којих других запослених.

#### Члан 30.

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаки следеће подстицајне програмске мере:

**А) Подстицајна мера:** Мере које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у току 2023. године:

- ✚ Планира се запошљавање мање заступљеног пола, а све у складу са потребама посла,
- ✚ Код жена посебна пажња ће се обратити на усклађивање радног и породичног живота, материњства и неге детета,
- ✚ Друге мере које могу допринети равноправног положају жена и мушкараца на раду

**Б) Програмске мере:**

- ✚ Имплементација родно остељивог језика у интерним документима;
- ✚ Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања и за запослене;
- ✚ Успостављање сарадње са државним органима и организацијама

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању ове установе.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођења мера које су у њему наведене Економско-угоститељска школа "Вук Караџић" у великој Плани, ће спречити могућност да дође до повреде принципа родне равноправности, свести их на минимум.

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се запослени који је одређен за родну равноправност Одлуком директора Школе у складу са чланом 64. Закона о родној равноправности.

План мера биће објављен на интернет страницама школе и биће достављен Министарству за људска и мањинска права.

#### Члан 31.

План управљања ризицима и Извештај доносе се најкасније до 31.12. текуће године за наредну календарску годину и достављају се у електронској форми или писаној форми Министарству најкасније до 15. јануара.

#### Члан 32.

Овај План ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Школе.

Директор школе

Александра Илић