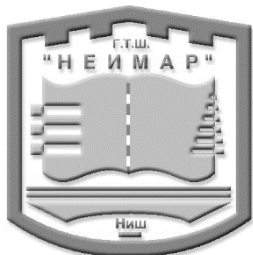


Грађевинска техничка школа „Неимар“

Број: 02-1092/1

Дана: 28.12.2023. год.

Н И Ш



**ГРАЂЕВИНСКА ТЕХНИЧКА ШКОЛА «НЕИМАР»**

**Београдска 18, 18000 НИШ**

**тел: 018/251-685, 251-063, 292 - 093**

**факс:018/251-685**

**email: [gtsneimar@gmail.com](mailto:gtsneimar@gmail.com)**

На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21 – у даљем тексту: Закон) и члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/22 – у даљем тексту: Правилник) директор Грађевинске техничке школе „Неимар“ у Нишу доноси

## **ПЛАН**

### **УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024 ГОДИНУ**

#### **1. Уводне одредбе**

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: Школа), представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (даље: План управљања ризицима).

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

Родна равноправност, у складу са одредбама члана 3. Закона о родној равноправности, 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, 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 је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

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.

Изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, у складу са одредбама члана 4. ст. 3. и 4. Закона о родној равноправности, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Школи у 2024. години.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

## **2. Елементи Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у Школи који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је План управљања ризицима донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу/лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

## **3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика**

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Школи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

1. запошљавања или радног ангажовања;
2. трајања радног односа или радног ангажовања;
3. вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. исплате зараде и других припадности за рад једнаке вредности;
6. коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
7. стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања;

## 8. одласка у пензију.

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2024. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је 71, од чега је 51 жена и 20 мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у Школи, износи 72% : 28%, у корист женског пола.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у Школи, утврђено је да на руководећим радним местима заступљен 1 мушкарац и 0 жена, а на извршилачким радним местима је заступљено 50 жена и 20 мушкараца, што за последицу има да је на руководећем радном месту са 100% заступљен један мушкарац.

Структура запослених и радно ангажованих лица на основу старосне доби у Школи, показује да у старосној групи од 21 до 30 година укупно има 1 лице женског пола; у групи од 31 до 40 година укупно има 14 лица, од којих 10 жена и 4 мушкарца; у групи од 41 до 50 година укупно има 14 лица, од којих 11 жена и 3 мушкарца; у групи од 51 до 60 година укупно има 31 лице, од којих 25 жена и 6 мушкарца; и у групи са преко 60 година укупно има 9 лица, од којих 6 жена и 3 мушкарца. Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 51 до 60, као и да је у тој групи претежно заступљен женски пол.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (стручне спреме) долази се до сазнања да основно образовање укупно има 9 лица, од којих је 9 жена и мушкарац; да средње образовање укупно има 5 лица, од којих је 2 жене и 3 мушкарца; да више образовање укупно има 2 лица, од којих је 2 жене и 0 мушкараца; да факултет укупно има 55 лица, од којих је 37 жена и 18 мушкараца и магистратуру има 1 жена. Из наведених података произилази сазнање да у категорији лица са основним образовањем су претежно заступљене жене, а у категорији са факултетом и магистратуром су такође претежно заступљене жене.

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу Школе налази мушкарац, који обавља функцију директора Школе

У органима управљања укупно има 9 лица, од којих 4 жене и 4 мушкарца. Представници запослених у органу управљања су 2 жене и 1 мушкарац.

## 4. Опис стања

У Грађевинској техничкој школи „Неимар“ у Нишу 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 Грађевинској техничкој школи „Неимар“ у Нишу постоји родни јаз и то у корист жена.

Важно је напоменути да су лица запослена у Грађевинској техничкој школи „Неимар“ у Нишу 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 Грађевинска техничка школа „Неимар“ 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, 129/2021 и 92/2023).

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.

Нема истоветних радних места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, пошто је зарада регулисана Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, тако да свако радно место има свој коефицијент.

У Грађевинској техничкој школи „Неимар“ у Нишу, плате запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама ("Сл. гласник РС", бр. 44/2001, 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, 25/2010, 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, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 19/2021, 48/2021, 123/2021 - др. закон, 73/2023, 83/2023 и 119/2023) 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.

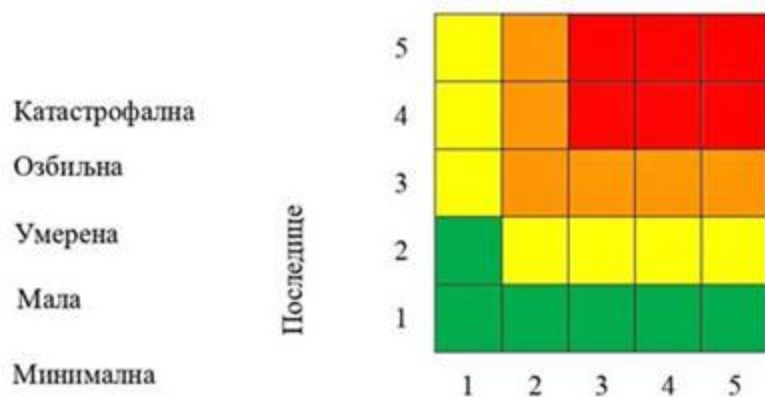
Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Школи нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

У Школи је забрањена свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Имајући у виду наведено, износи се сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1).

### **Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика**



Катастрофална  
 Озбиљна  
 Умерена  
 Мала  
 Минимална

Последице



Веома висок  
 Висок  
 Умерени  
 Низак

Вероватноћа

Занемарљива  
 Мала  
 Средња  
 Велика  
 Изразито велика

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Школи у 2024. години занемарљива. У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као низак, јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне.

### 5. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

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, које одређује и спроводи Школа.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 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.

## **6. Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима**

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је директор Школе. Директор Школе одредио је лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, односно секретара школе Јовану Филиповић, јер је Школа обвезник Плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица.

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2024.године, са могућношћу повременог информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог плана се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу уз овај правилник. Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши директор Школе.

## **7.Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима**

План управљања ризицима за 2024. годину биће донет најкасније до 31. децембра 2023. године за наредну календарску годину и доставиће се у електронској форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, на следећу електронску адресу [antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs), најкасније до 15. јануара 2024. године.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима Школе за 2024. годину ће се сачинити, најкасније до 31. децембра 2024. године и након његовог прихватања и верификације, у складу са чланом 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, доставиће се Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2025. године и то на следећу електронску адресу: [antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs), или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

## **8.Почетак примене Плана управљања ризицима**

План управљања ризицима ступа на снагу 01.01.2024. године.

По ступању на снагу, План управљања ризицима ће бити јавно објављен на интернет страници Школе.

## **9.Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима**

<b>Име и презиме</b>	Сретен Васић
<b>Телефон</b>	018/251-063
<b>Мобилни телефон</b>	063334274
<b>e-mail</b>	gtsneimar@gmail.com

Директор школе,  
Сретен Васић