

На основу члана 19. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021) директор Техничке школе у Смедереву доноси:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ЗАПОСЛЕНИХ ЗА 2025. ГОДИНУ

1. Увод

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова међу запосленима.

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности се утврђују мере за ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у 2025. години, реализација мера и очекивани резултати тих мера.

Циљ овог Плана је да се постепеним обнављањем радне снаге успостави уравнотежена заступљеност полова запослених у Техничкој школи у Смедереву.

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 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.

Подаци садржани у овом Плану дати су са стањем на дан 30.12.2024. године.

2. Основни подаци о послодавцу и запосленима

Подаци о послодавцу:

Подаци о послодавцу:	Техничке школа	
Седиште послодавца:	Смедерево, Вука Караџића бр.13	
Порески идентификациони број (ПИБ):	100359516	
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката:	Фи 1527/93 од 30.3.1993. године	
Матични број:	07163908	
Шифра делатности послодавца:	8532- средње стручно образовање	
Укупан број запослених:	175	
Број запослених разврстан по полној структури:	Жене: 106	Мушкарци: 69
Укупан број руководећих радних места:	1	
Број руководећих радних места разврстан по полној структури:	Жене: 0	Мушкарци: 1
Укупан број извршилачких радних места:	174	
Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:	Жене: 106	Мушкарци: 68
Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, на којима су истовремено запослена оба пола, а постоји разлика у висини нето зарада:	Нису утврђена	
Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2025. години, према полној структури запослених:	Жене: 30	Мушкарци: 30

Укупан број планираних за примање у радни однос у 2025. години, према полној структури:	Жене: 0	Мушкарци: 0
Укупан број планираних за отпуштање (одлазак у пензију) у 2025. години, према полној структури:	Жене: 7	Мушкарци: 3
Број жена које ће се вратити на рад у 2025. години, а које су користиле породичко одсуство:	1	

3. Области и процеси који су нарочито ризични за повреду принципа родне равноправности и процена степена ризика

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању Техничке школе у Смедереву у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности. 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 Техничкој школи у Смедереву у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

С обзиром на природу делатности којом се установа бави, а то је средње образовање ученика, радна места наставника предметне наставе су заступљена већински, наставника практичне наставе су заступљена мањински и заступљена су радна места чистачица, што јесу радна места која се по својој природи везују за женски пол. Мушкарци нису ангажовани на овим пословима, с обзиром на карактеристике посла, а имајући у виду и да на тржишту рада нема мушкараца са оваквим занимањима, као и да не постоји заинтересованост мушкараца за радом на поменутих радним местима, сем на местима наставника практичне наставе.

У школи су заступљена предходно наведена радна места, као и извршиоци који обављају те послове, тако да је на овим радним местима оправдана разлика међу половима.

4. Мере за остваривање и унапређење 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.

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.

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.

Приликом одређивања мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а циљ је да се овим мерама омогући отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених.

Мере које ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених у току 2024 године:

1. Планира се запошљавање и мање заступљеног пола, а све у складу са потребама посла;
2. Код жена посебна пажња ће се обратити на усклађивање радног и породичног живота, материнства и неге детета;
3. Друге мере које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду.

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању установе. Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету.

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене Техничка школа у Смедереву ће свести на минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

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 страници школе и биће достављен Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог на електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs.

О спроведеном Плану мера сачиниће се годишњи Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности који ће се усвојити и доставити ресорном министарству у законском року.

ДИРЕКТОР ШКОЛЕ
Дејан Вемић

