

Na osnovu člana 21. stav 1. Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 52/21 - dalje: Zakon), člana 2. Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br.67/22 - dalje: Pravilnik) i člana Statuta direktor Gimnazije u Raški , donosi

## PLAN UPRAVLJANJA RIZICIMA OD POVREDE PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI ZA 2023.GODINU

### 1. Uvodne odredbe

Plan upravljanja rizicima Gimnazije u Raški predstavlja garanciju rodne perspektive, urođnjavanja i uravnotežene zastupljenosti polova u postupanjima svih aktera u sprovođenju ovog plana (dalje: Plan upravljanja rizicima).

Ovim Planom upravljanja rizicima identifikuju se mogući rizici od povrede principa rodne ravnopravnosti, procenjuje verovatnoća, meri intezitet i sagledavaju posledice tih rizika, kao i utvrđuju posebne preventivne mere koje se preduzimaju radi sprečavanja tih rizika.

Pri tom, treba imati u vidu da, prema članu 3. Zakona, rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

Takođe, pomenutim zakonom u članu 4. izričito je zabranjen svaki oblik posredne i neposredne diskriminacije po osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, pa će se Planom upravljanja rizicima sagledavati i mogućnost rizika od kršenja ovih odredbi zakona.

Cilj izrade i sprovođenja Plana upravljanja rizicima je preventivno delovanje radi procene rizika i sprečavanja i suzbijanja svake povrede principa rodne ravnopravnosti u Gimnaziji u Raški u 2023. godini.

### 2. Elementi Plana upravljanja rizicima

Plan upravljanja rizicima sadrži:

- 1) spisak oblasti i radnih procesa u Gimnaziji u Raški koji su naročito izloženi riziku od povrede principa rodne ravnopravnosti, uključujući i rezultate procene tog rizika;
- 2) spisak preventivnih mera kojima se sprečavaju rizici i rokovi za njihovo preduzimanje;
- 3) način praćenja i izveštavanja o realizaciji Plana upravljanja rizicima, uključujući i obaveštavanje svih zaposlenih i radno angažovanih lica o tome kada je pomenuti plan donet, šta

je njegov sadržaj i do kada se sprovodi, kao i podatke o licu/licima odgovornim za sprovođenje mera iz plana upravljanja rizicima.

### **3. Spisak oblasti i radnih procesa koji su naročito izloženi riziku od povrede principa rodne ravnopravnosti, uključujući i rezultate procene tog rizika**

Sa radnopravnog aspekta, imajući u vidu radne procese, do povrede principa rodne ravnopravnosti u Gimnaziji u Raški moguće je da dođe usled nepoštovanja principa jednakih mogućnosti za žene i muškarce i principa rodne ravnopravnosti, prilikom:

1. zapošljavanja ili radnog angažovanja;
2. trajanja radnog odnosa ili radnog angažovanja;
3. vođenja u karijeri i napredovanja zaposlenih ili radno angažovanih lica;
4. stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih i radno angažovanih lica;
5. isplate zarade i drugih prinadležnosti za rad jednake vrednosti;
6. korišćenja odmora, bolovanja i drugih odsustva sa rada radi nege deteta ili posebne nege deteta;
7. sticanja osnova za raskid radnog odnosa ili radnog angažovanja;
8. odlaska u penziju...

Analizom stanja u evidenciji zaposlenih i radno angažovanih lica, na dan donošenja Plana upravljanja rizicima za 2023. godinu, utvrđeno je sledeće: ukupan broj zaposlenih i radno angažovanih lica je 57, od čega je 42 žena i 15 muškaraca, što znači da je odnos zaposlenih i radno angažovanih lica, po osnovu pola u Gimnaziji iznosi 73,68% : 26,32%, u korist žena.

Takođe, analizom zastupljenosti lica na rukovodećim i izvršilačkim radnim mestima u Gimnaziji utvrđeno je da na rukovodećim radnim mestima je zastupljeno 1 žena i 0 muškaraca, a na izvršilačkim radnim mestima je zastupljeno \_\_\_/\_\_\_ žena i \_\_\_/\_\_\_ muškaraca, što za posledicu ima da su na rukovodećim radnim mestima pretežno zastupljeni sa 100% žene .

Struktura zaposlenih i radno angažovanih lica na osnovu starosne dobi u Gimnaziji , pokazuje da u starosnoj grupi do 30 godina ukupno ima 4 lica, od kojih 3 žena i 1 muškaraca;

u grupi od 31 do 40 godina ukupno ima 12 lica, od kojih 10 žena i 2 muškaraca;

u grupi od 41 do 50 godina ukupno ima 25 lica, od kojih 17 žena i 8 muškaraca;

u grupi od 51 do 60 godina ukupno ima 13 lica, od kojih 10 žena i 3 muškaraca;

i u grupi sa preko 60 godina ukupno ima 3 lica, od kojih 2 žena i 1 muškaraca,

i preko 71. ukupno ima \_\_\_/\_\_\_ lica, od kojih \_\_\_/\_\_\_ žena i \_\_\_/\_\_\_ muškaraca.

Navedeni podaci ukazuju na to da najviše zaposlenih i radno angažovanih lica ima u starosnoj dobi od 41 do 50, kao i da su u toj grupi pretežno zastupljeni sa 68 % žene .

Analizom strukture zaposlenih i radno angažovanih lica na osnovu stepena obrazovanja (*stručne spreme*) dolazi se do saznanja da NK ukupno ima 4 lica, od kojih je 4 žena i 0 muškaraca; PK ukupno ima \_\_\_/\_\_\_ lica, od kojih je \_\_\_/\_\_\_ žena i \_\_\_/\_\_\_ muškaraca; KV ukupno ima \_\_\_/\_\_\_ lica, od kojih je \_\_\_/\_\_\_ žena i \_\_\_/\_\_\_ muškaraca; sa SSS ukupno ima 2 lica, od kojih je 1 žena i 1 muškaraca; sa VKV ukupno ima \_\_\_/\_\_\_ lica, od kojih je \_\_\_/\_\_\_ žena i \_\_\_/\_\_\_ muškaraca; sa VŠS ukupno ima 1 lica, od kojih je 1 žena i 0 muškaraca; sa VSS ukupno ima 48 lica, od kojih je 36 žena i 12 muškaraca; sa Mr ukupno ima 1 lica, od kojih je 0 žena i 1 muškaraca; i sa Dr ukupno ima 1 lica, od kojih je 0 žena i 1 muškaraca. Iz navedenih podataka proizilazi saznanje da u kategoriji manje obrazovanih sa NK i PK su pretežno zastupljeni/zastupljene žene sa 100 %, a u kategorijama najobrazovanijih sa VSS, Mr i Dr su pretežno zastupljene žene sa 72 %.

Kada je u pitanju struktura lica angažovana u procesima odlučivanja, razvrstana po polu, treba istaći da se na čelu Gimnazije nalazi žena , koji obavlja funkciju direktora .

U organima upravljanja ukupno ima 9 lica, od kojih 7 žena i 2 muškaraca.

Iz navedenih podataka proizilazi saznanje da su na najvišim rukovodećim radnim mestima (položajima), sa najvećom zaradom zastupljeni/zastupljene pretežno žene .

Na osnovu analize statističkih podataka zaposlenih i radno angažovanih lica, razvrstane po polu, možemo konstatovati da u Gimnaziji postoji rodni jaz, i to u korist žena . Takav trend je zastupljen kako među rukovodiocima, tako i među zaposlenima .

Osnovno merilo za zaposlenje jeste ispunjavanje potrebnih uslova kroz opšte, posebne i funkcionalne kompetencije koje su predviđene za konkretno radno mesto i zvanje, a koje se proveravaju za svakog kandidata/kandidatkinju pojedinačno, nezavisno od pola, polnih karakteristika odnosno roda. U tom smislu, ne možemo govoriti o postojanju bilo kog oblika systemske diskriminacije po osnovu pola, polnih karakteristika odnosno roda, već o uticaju drugih faktora koji predstavljaju rizik žene se više obrazuju za rad u prosveti.

Zaposlenim i radno angažovanim licima u Gimnaziji je zagarantovana jednaka zarada za rad iste ili jednake vrednosti, bez obzira na pol, polne karakteristike odnosno rod.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Gimnaziji u Raški nisu predviđeni poslovi za koje postoji opravdana potreba za pravljenjem razlike po polu.





U Gimnaziji u Raški zabranjena je svaka vrsta diskriminacije po osnovu pola, polnih karakteristika i roda.

Takođe, jednaka prava i mogućnosti se naročito odnose na jednaku dostupnost poslova, uključujući kriterijume selekcije i uslove selekcije, zasnivanje radnog odnosa, uslove rada i sva zakonska prava iz radnog odnosa, obrazovanje i stručno usavršavanje, napredovanje na poslu, odmori, bolovanja i odsustva, bezbednost i zdravlje na radu, zarade, naknade i druga primanja, informisanje, prestanak radnog odnosa ili radnog angažovanja, kao i na sva druga pitanja u vezi sa radom i po osnovu rada.

Imajući u vidu navedeno, iznosi se sažeta procena rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti, u skladu sa dole navedenom matricom (Tabela 1).

Tabela 1. Matrica za procenu i merenje rizika

		5					
Катастрофална		4					
Озбиљна		3					
Умерена		2					
Мала		1					
Минимална							
			1	2	3	4	5

		Вероватноћа				
	Веома висок					
	Висок					
	Умерени					
	Низак					
		Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразит велика

Procena pokazuje da je verovatnoća rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti u Gimnaziji u 2022. godini umerena, što se kvantifikuje 3. U skladu sa navedenim, intenzitet tog rizika se procenjuje kao umeren, jer su posledice od povrede principa rodne ravnopravnosti procenjene kao umerena, a što se što se kvantifikuje 3.

#### 4. Mere za sprečavanje i suzbijanje rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti u 2023 godini

Radi sprečavanja i suzbijanja rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti, u Gimnaziji u Raški u 2023. godini, sprovodiće se posebne mere za ostvarivanje jednakih mogućnosti i rodne ravnopravnosti za zaposlena i radno angažovana lica, i to kroz:

- Stvaranje i omogućavanje jednakih mogućnosti za zapošljavanje odnosno radno angažovanje, bez obzira na pol, polne karakteristike, rod i starosnu dob kandidata/kandidatkinje;

- Stvaranje i omogućavanje jednakih mogućnosti za vođenje u karijeri i napredovanje na rukovodeća radna mesta, u skladu sa kvalifikacijama i postignućima, bez obzira na pol, polne karakteristike, rod i starosnu dob zaposlenih i radno angažovanih lica;
- Dostupnost dodatnog obrazovanja i stručnog usavršavanja svim kategorijama zaposlenih i radno angažovanih lica, u skladu sa potrebama unapređenja posla, bez obzira na pol, polne karakteristike, rod i starosnu dob;
- Stvaranje i omogućavanje jednakih uslova za zaposlena i radno angažovana lica, u pogledu bezbednosti i zdravlja na radu, uslova rada, odmora i odsustava sa rada, uz naročito obraćanje pažnje na odsustva koja se odnose na trudničko i porodijsko odsustvo, odsustvo radi nege deteta i odsustvo radi posebne nege deteta;
- Sprovođenje mera za sprečavanje svakog oblika diskriminacije, a posebno posredne i neposredne diskriminacije na osnovu pola, polnih karakteristika, roda i starosne dobi;
- Sprovođenjem politike garantovane jednake zarade zaposlenima i radno angažovanim licima za rad iste ili jednake vrednosti, bez obzira na pol, polne karakteristike odnosno rod zaposlenog ili radno angažovanog lica;
- Prestanak radnog odnosa ili radnog angažovanja ne može biti iz razloga koji se tiču pola, polnih karakteristika, odnosno roda zaposlenog ili odnosno radno angažovanog lica, već isključivo iz razloga propisanih zakonom.

## **5. Donošenje, sprovođenje i izveštavanje, kao i nadzor nad sprovođenjem Plana upravljanja rizicima**

Za donošenje, sprovođenje i izveštavanje o sprovođenju Plana upravljanja rizicima odgovoran je rukovodilac, odnosno odgovorno lice u pravnom licu.

S obzirom na to, da je rukovodilac dužan da odredi lice koje će obavljati poslove koordinacije u vezi sa donošenjem, sprovođenjem i izveštavanjem o sprovođenju Plana upravljanja rizicima, on imenuje lice Dišica Dimitrijević, sekretar škole.

Kod obveznika Plana upravljanja rizicima koji ima više od 50 zaposlenih i radno angažovanih lica ove poslove obavlja lice zaduženo za rodnu ravnopravnost, čiji su poslovi precizirani članom 64. Zakona.

U slučaju većeg obima posla, rukovodilac može da odredi da se ovim poslovima bave više lica (tim ili grupa).

Praćenje realizacije Plana upravljanja rizicima i ostvarivanja propisanih mera će se sprovođiti kontinuirano, tokom 2023. godine, sa mogućnošću povremenog informisanja rukovodstva i svih zaposlenih o postojanju rizika od povrede principa rodne ravnopravnosti i preduzetim merama da se oni spreče.

Izveštavanje o sprovođenju ovog plana se vrši na osnovu člana 5. Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti na propisanom obrascu uz ovaj pravilnik.

Nadzor nad sprovođenjem Plana upravljanja rizicima vrši odgovorno lice u pravnom licu.

## **6. Rokovi za sprovođenje i izveštavanje o Planu upravljanja rizicima**

Plan upravljanja rizicima za 2023. godinu biće donet najkasnije do 31. decembra 2022. godine za narednu kalendarsku godinu i dostaviti u pismenoj (*upisati jednu od opcija: elektronskoj/pismenoj*) formi Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, najkasnije do 15. januara 2023. godine.

Izveštaj o sprovođenju Plana upravljanja rizicima u Gimnaziji u Raški (*vlasti*) za 2023. godinu će se sačiniti, najkasnije do 31. Decembra 2023. godine i nakon njegovog prihvatanja i verifikacije, u skladu sa članom 6. Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti, dostaviće se navedenom Ministarstvu, najkasnije do 15. januara 2024. godine i to na sledeću elektronsku adresu: [antidiskriminacija.rodna@minlijmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minlijmpdd.gov.rs), ili poštom na adresu: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Bulevar Mihajla Pupina 2, 11070 Beograd.

Termini koji se koriste u ovom Planu, a koji imaju rodno značenje, izraženi u gramatičkom muškom rodu, podrazumevaju prirodni ženski i muški pol lica na koje se odnose.

## **7. Početak primene Plana upravljanja rizicima**

Plan upravljanja rizicima stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Gimnazije.

Po stupanju na snagu, Plan upravljanja rizicima se može javno objaviti i na internet stranici Gimnazije.

Direktor

---