ОШ,, БРАНИСЛАВ НУШИЋ”

 СМЕДЕРЕВО

 Број: 842

 Датум: 23.12.2022.

 На основу члана 19. Закона о родној равноправности ( "Сл. гласник РС", бр. 52/2021) в.д.директор ОШ,, Бранислав Нушић” Смедереву доноси:

 ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА 2023. 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 2023. години, реализација мера и очекивани резултати тих мера.

 Циљ овог Плана је да се постепеним обнављањем радне снаге успостави уравнотежена заступљеност полова запослених у ОШ,, Бранислав Нушић“ 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 19.10.2022. године.

1. **Основни подаци о послодавцу и запосленима**

**Подаци о послодавцу:**

|  |  |
| --- | --- |
| Подаци о послодавцу: |  ОШ,, БРАНИСЛАВ НУШИЋ“ |
| Седиште послодавца:  |  Смедерево, Балканска 31 |
| Порески идентификациони број (ПИБ):  |  101605251 |
| Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката:  | Фи 56/2022 од 19.10.2022. године |
| Матични број:  |  07164696 |
| Шифра делатности послодавца:  |  85.20 |
| Укупан број запослених:  |  95 |
| Број запослених разврстан по полној структури:  |  Жене: 87 | Mушкарци:8 |
| Укупан број руководећих радних места:  | 1 |
| Број руководећих радних места разврстан по полној структури:  |  Жене: 1  | Mушкарци: 0 |
| Укупан број извршилачких радних места:  |  95 |
| Број извршилачких радних места разврстан по полној структури:  | Жене: 87 | Mушкарци: 8  |
| 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 2023. години, према полној структури запослених:  |  Жене: 9 | Mушкарци: 1 |
| Укупан број планираних за примање у радни однос у 2023. години, према полној структури:  |  Жене: 2  | Mушкарци: 0  |
| Укупан број планираних за отпуштање ( одлазак у пензију ) у 2023. години, према полној структури:  |  Жене: 3 | Mушкарци: 0 |
| Број жена које ће се вратити на рад у 2023. години, а које су користиле породиљско одсуство:  |   1 |
|  |  |

1. **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 ОШ,, Бранислав Нушић“ 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 ОШ,, Бранислав Нушић” 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 поменутим 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.

1. **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 2023. 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 ОШ,, Бранислав Нушић““ школа у Смедереву ће свести нa минимум могућности да дође до повреде принципа родне равноправности.

 О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се запослени који је одређен за родну равноправност Одлуком в.д.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@minljmpdd.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.

 в.д.директора школе

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Гордана Вемић