

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
ЗА**

Регионални центар за професионални развој запослених у образовању Смедерево

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Регионалног центра за професионални развој запослених у образовању Смедерево израђује се:

РЕГИОНАЛНИ ЦЕНТАР ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИ
РАЗВОЈ ЗАПОСЛЕНИХ У ОБРАЗОВАЊУ СМЕДЕРЕВО
ДАТУМ 29.12.2022
БРОЈ ПОДНЕСКА 727/2022
БРОЈ ПРИЛОГА _____

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД
ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ**

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. овог закона, Љиљана Животић Живановић, директорка Регионалог центра за професионални развој запослених у образовању Смедерево, донела је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

УВОД

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.

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); 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).

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.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је **Посебан циљ 2.** Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, **Мера 2.4.** Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањило родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

Општи део о Регионалном центру за професионални развој запослених у образовању Смедерево

Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
Пун назив	Регионални центар за професионални развој запослених у образовању Смедерево
Скраћени назив	/ Регионални центар
Матични број	17771027
ПИБ	105438342
Адреса седишта	Горанска бб

Регионални центар за професионални развој запослених у образовању Смедерево (у даљем тексту Регионални центар) своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије, на територији Града Смедерева.

Регионални центар је основан 30.10.2009. год. Одлуком Скупштине града Смедерева о Оснивању Регионалног центра за професионални развој запослених у образовању Смедерево.

Основна делатност установе састоји се у обављања послова стручног усавршавања запослених у образовању

Органи Регионалног центра су: директор, Управни одбор, Надзорни одбор

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за Регионални центар за професионални развој запослених у образовању Смедерево

Број запослених и полна заступљеност запослених и у органима управљања

Укупан број запослених у Регионалном центру износи 11.

Полна структура: девет особа женског пола и две особе мушког пола.

Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

- четири запослена са високом стручном спремом;
- четири запослена са вишом спремом; и
- троје запослених са средњом стручном спремом.

Структура запослених према годинама старости у 2022. години је:

1. Љиљана Животић Живановић	61 год. -в.д. директорка
2. Звонко Шулкић	63---
3. Станислав Станковић	62---
4. Душица Цигулајкић	60---
5. Гордана Митровић	59---
6. Наташа Момчиловић	56---
7. Наташа Максовић	52---
8. Сања Недељковић	50---
9. Маријана Стојковић	41---
10. Сања Танасковић	42---
11. Тијана Огњановић	25---

Састав Управног одбора Регионалног центра за професионални развој запослених у образовању -Решењем Скупштине града Смедерева од 18. децембра 2020. године чине 5 жена (председница и 4 члана) и 2 мушкарца , а састав Надзорног одбора је у саставу 4 жене и 1 мушкарац (који је председник Надзорног одбора).

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Регионални центар нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, 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 Регионалном центру у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, 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 принципа родне равноправности.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У РЕГИОНАЛНОМ ЦЕНТРУ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

Опште мере

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

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности биће 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.

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

- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима;
- 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.

Мере, које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Подстицајне мере

Регионални центар услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

Запошљавање већег броја мушкараца.

Време за увођење мере:

Период од 2023 – 2026. године.

Престанак спровођења мера када се испуни план.

Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Регионални центар услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

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

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

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

Разлог за увођење мере:

У интерним документима Регионалног центра није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности, ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

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

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у установи.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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

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

Престанак спровођења мере:

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

ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМА ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

ПОДАЦИ О ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ	Име и презиме	Љиљана Животић-Живановић
	Број телефона на радном месту	026 619907
	Мобилни телефон	060 6831913
	<i>e-mail</i>	ljzivotic@rcsmed.edu.rs

ЛИЦЕ КОЈЕ ОБАВЉА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ У ВЕЗИ СА ДОНОШЕЊЕМ, СПРОВОЂЕЊЕМ И ИЗВЕШТАВАЊЕМ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.

ЛИЦЕ КОЈЕ ОБАВЉА ПОСЛОВЕ КООРДИНАЦИЈЕ	Име и презиме	Звонко Шулкић
	Број телефона на радном месту	026 619 906
	Мобилни телефон	060 6831906
	<i>e-mail</i>	zvonko@rcsmed.edu.rs

РЕЗИМЕ:

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

А) Подстицајна мера

- Запошљавање већег броја мушкараца.

Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања, као и запослених;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

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

Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене Регионални центар ће спречити могућности да дође до повреде принципа родне равноправности и свести их на минимум.



У Смедереву дана 29. 12. 2022. године.