На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Сл.гл.РС“, бр. 52/21) и члана директор Музичке школе „Станислав Бинички“ у Лесковцу доноси

**ПЛАН МЕРА**

**за остваривање и унапређење родне равноправности у Музичкој школи „Станислав Бинички“ у Лесковцу за период од 01.01.2022.године до 31.12.2022. године**

Овим планом се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности у Музичкој школи „Станислав Бинички“ у Лесковцу.

Општи циљ овог плана јесте да се, постепеним реструктурирањем радне снаге, успостави равномерни однос полова у Музичкој школи „Станислав Бинички“ у Лесковцу.

Сви подаци у овом Плану мера дати су са стањем на дан 01.01.2022. године.

**ПЛАН МЕРА**

**1. Подаци о послодавцу:**

Назив: Музичка школа „Станислав Бинички“ у Лесковцу

Седиште: Млинска бр. 2, Лесковац

Порески идентификациони број (ПИБ): 100413381

Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката: 5-64-00 Привредни суд у Лесковцу

Матични број: 07355297

Шифра делатности: 8532

**2. Укупан број запослених, разврстан по полној структури**:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Укупан број запослених | Мушкарци | Жене |
| **120** | **50** | **70** |

**3. Укупан број руководећих радних места и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Руководећа радна места** | Мушкарци | Жене |
| Директор | 0 | 1 |
| УКУПНО: | **0** | **1** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Извршилачка радна места** | Мушкарци | Жене |
| Наставници теоријске и практичне наставе | 44 | 58 |
| Помоћник директора | 0 | 1 |
| Стручни сарадници | 1 | 4 |
| Секретар | 0 | 1 |
| Референт за правне, кадровске и административне послове | 0 | 1 |
| Дипломирани економиста за финансијско-рачуноводствене послове | 2 | 0 |
| Референт за финансијско-рачуноводствене послове | 0 | 1 |
| Чистачица | 3 | 3 |
| **УКУПНО:** | **50** | **69** |

**4. Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури:**

* 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 (''Сл. гл. РС'' бр. 106/07), тако да свако радно место има свој коефицијент.

**5. Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2022. години, према полној структури запослених:**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Планирано** |
| **Мушкарци** | **44** |
| **Жене** | **58** |

**6. Укупан број планираних за пријем у стални радни однос у 2022. години и укупан број планираних за престанак радног односа у 2022. години, према полној структури запослених:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Планирани за пријем** | **Планирани за престанак радног односа** |
| **Мушкарци** | **0** | **0** |
| **Жене** | **0** | **1** |

**7. Број жена на породиљском одсуству и које ће се вратити на рад у 2022. години:**

* На породиљском одсуству је 6 запослених жена а на рад ће се са породиљског одсуства вратити на рад у 2022. години 5.

**8. Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад:**

* **НЕМА** радних местаза која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу.

**9. Обавезе школе у спровођењу општин и посебних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности:**

Школа је дужна да:

* укључи садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и да у наставне програме и материјале искључи родно стереотипне, сексистичке садржаје, укључи садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту ученика;
* обезбеди подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;
* процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;
* континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекала, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља према женама и девојчицама;

**10. Мере и процедуре за остваривање и унапређивање родне равноправности:**

**Опште мере:**

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се 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 (у даљем тексту: посебне мере) 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.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, 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:

* право свих на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
* план запошљавања мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;
* успостављање равномерног односа полова међу запосленима распоређивањем са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури као и повећавање броја лица мушког пола приликом учешћа у стручним тимовима и комисијама;
* редовно обучавање запослених са предвиђеним мерама и процедуром за превенцију од сексуалног узнемиравања;
* р едовне едукације запослених из области равноправности полова.
* примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
* промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
* уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
* уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
* 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.

**Врсте посебних мера** су:

* мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
* подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима рада Школе;
* програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

**11. Политика једнаких могућности**

Политика једнаких могућности подразумева:

* равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
* узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
* предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Не постоје, нити било којим општим актом Школе, могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

Не постоје, нити било којим општим актом Школе, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

О спровођењу усвојеног Плана стараће се директор, а задужују се стручни сарадници да прате његово спровођење, предузимају потребне мере за отклањање неравноправне заступљености мање заступљеног пола, као и да о томе благовремено обавештавају директора Музичке школе.

О спроведеном Плану сачиниће се годишњи Извештај о реализованим активностима најкасније до 31.01.2023. године.

План и извештај се објављују на сајту Музичке школе [www.sbinicki.edu.rs](http://www.sbinicki.edu.rs) а у писаној форми се чувају у архиви школе.

У Лесковцу, 14.01.2022. године

Директор Музичке школе

Биљана Миљковић, наст.флауте