

На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Сл.гл.РС“, бр. 52/21) а у складу са чланом 37. наведеног закона, у Музичкој школи „Станислав Бинички“ у Лесковцу израђује се

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У МУЗИЧКОЈ ШКОЛИ „СТАНИСЛАВ БИНИЧКИ“ У ЛЕСКОВЦУ

План управљања ризицима представља гранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима доносиоца у овом случају Музичке школе.

Овај план омогућава да се у складу са Законом о родној равноправности („Сл.гл.РС“, 52/21) и подзаконским актима, оствари и унапреди родна равноправност, 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 01.12.2022. године.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);

- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН А/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну

дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

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
118	51	69

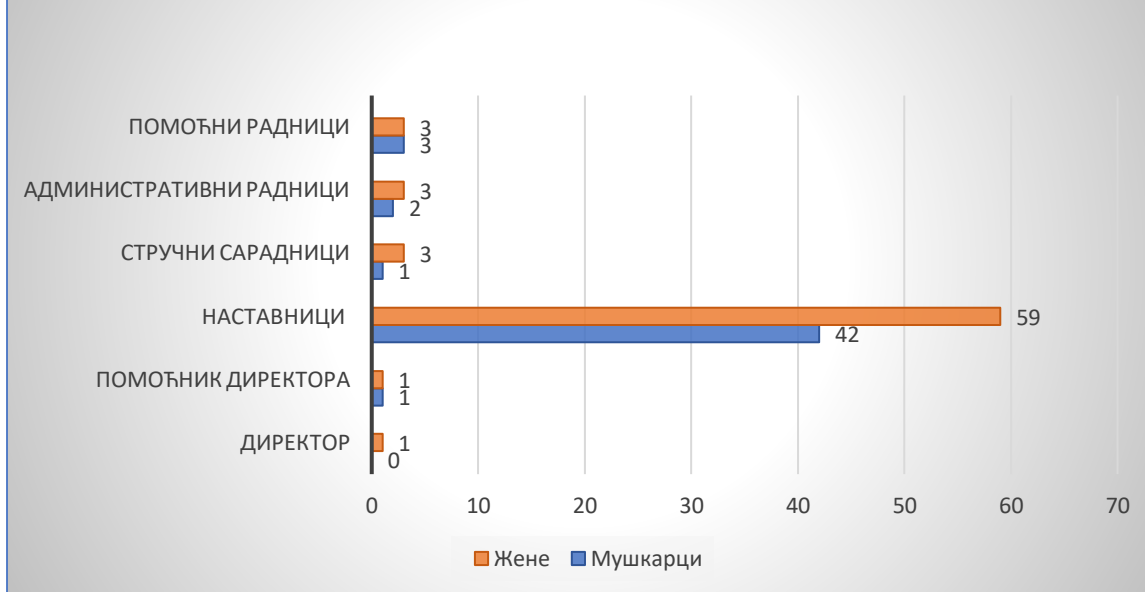


3. Укупан број руководећих радних места и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених:

Руководећа радна места	Мушкарци	Жене
Директор	0	1
УКУПНО:	0	1

Извршилачка радна места	Мушкарци	Жене
Наставници	42	59
Помоћник директора	1	1
Стручни сарадници	1	3
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:	49	69

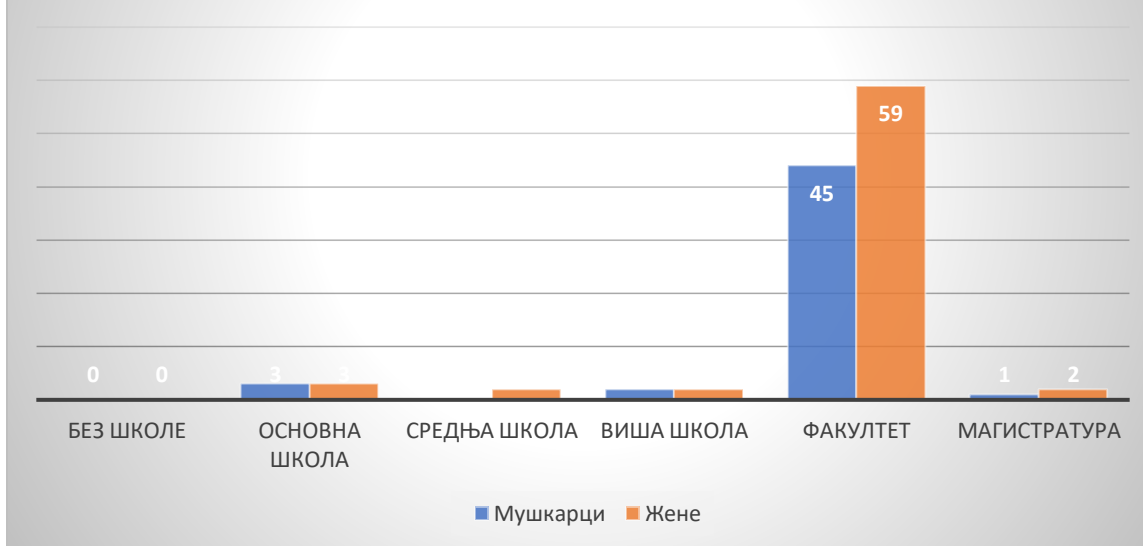
РАДНА МЕСТА ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ



4. Структура запослених према стеченом нивоу образовања

Музичка школа	Стручна спрема запослених												Укупно
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Магистратура		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
	/	/	3	3	0	2	2	2	44	59	1	2	
УКУПНО	/		6		2		4		103		3		118

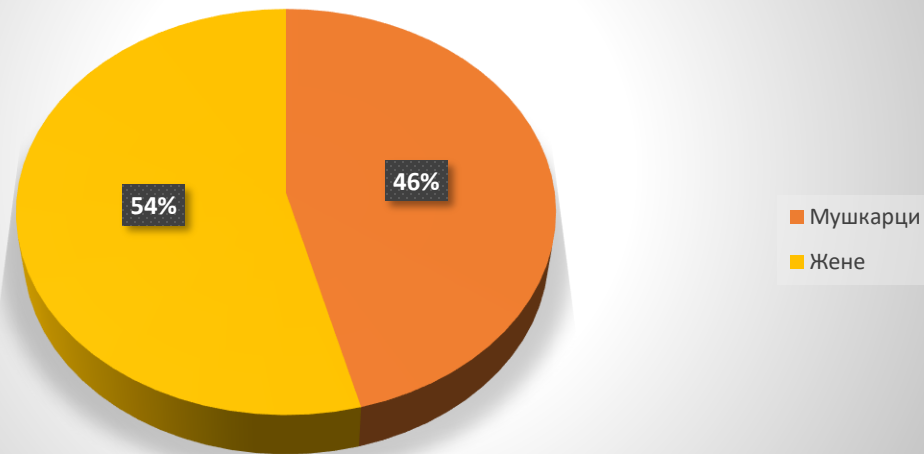
СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ У МУЗИЧКОЈ ШКОЛИ ПРЕМА СТЕЧЕНОМ НИВОУ ОБРАЗОВАЊА



5. Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2023. години, према полној структури запослених:

	Планирано
Мушкарци	45
Жене	53

СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ



6. Обавезе школе у спровођењу општих 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;

7. 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;
- ✓ редовне 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.

8. 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.

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима, одговоран је директор школе.

Директор је решењем дел. бр. 984 од 01.12.2022. године именовано Николу Илића, наставника клавира као лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима и бити лице које је задужено за родну равноправност.

План се објављују на сајту Музичке школе www.sbinicki.edu.rs а у писаној форми се чувају у архиви школе.

У Лесковцу, 27.12.2022. године

Директор Музичке школе
Биљана Миљковић, наст. флауте