

На основу члана 43. Статута „Гимназије „Милош Савковић.“, а у вези са чланом 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр.52/21) Школски одбор Гимназије „Милош Савковић“ Аранђеловац на седници одржаној дана 29.12.2022.2022. године, донео је

ПЛАН РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ГИМНАЗИЈЕ „МИЛОШ САВКОВИЋ“ АРАНЂЕЛОВАЦ

Недавно усвојеним Законом о родној равноправности Републике Србије уређују се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и 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. Законом се уређују и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну димензију у области у којој делују.

Родна равноправност подразумева, пре свега, једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота и рада, остваривање једнаке користи од резултата рада, једнаке могућности за остваривање права и слобода, као и коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва. У свим тим правима подразумева се уважавање биолошких, друштвених и културолошких 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.

Према општем принципу родне равноправности сви би требало да буду сигурни у својим домовима, на свом радном месту, у јавном простору и на интернету. Жене и мушкарци у свој њиховој различитости требало би да буду слободни да изразе своје идеје и емоције и да крену изабраним образовним и професионалним путевима без ограничења стереотипних родних норми

Родни стереотипи су основни узрок родне неравноправности и утичу на све области друштва. Стереотипна очекивања заснована на фиксним нормама за жене и мушкарце ограничавају њихове тежње, изборе и слободу, па их је стога потребно демистификовати. Ако се комбинују са другим стереотипима, попут оних заснованих на раси или етничком пореклу, вери или веровању, инвалидитету, годинама или сексуалној оријентацији, то може још више појачати негативне утицаје стереотипа.

Негативан пример утицаја стереотипа може се појавити и у примени вештачке интелигенције која је постала подручје од стратешког значаја и кључни покретач економског напретка. Иако може донети решења за многе друштвене изазове, она носи ризик појачавања родних неједнакости. Наиме, ова технологија може представљати нове безбедносне ризике за друштво када је уграђена у производе и услуге (на пример, програми за препознавање лица).

Нова бела књига Европске комисије (ЕК) о вештачкој интелигенцији дефинише европски приступ заснован на вредностима и основним правима Европске уније (ЕУ), укључујући недискриминацију и равноправност полова. Следећи оквирни програм за истраживање и иновације, Horizon Europe, такође ће пружити увиде и решења о превазилажењу потенцијалних родних предрасуда у вештачкој интелигенцији, као и за отклањање родних стереотипа у свим друштвеним, економским и културним доменима, подржавајући развој непристрасних доказа те политике.

Прошле 2020. године обележено је 25 година од усвајања Пекиншке декларације и Платформе за деловање - првог универзалног опредељења и акционог плана за унапређење равноправности жена и мушкараца са циљем обликовања бољег света за њих.

ЕУ је глобални лидер у области родне равноправности. Захваљујући снажном законодавству и судској пракси о једнаком третману, напорима да се родна димензија integriше у различита подручја политике и законима за решавање одређених неједнакости, ЕУ је у последњим деценијама постигла значајан напредак али он још увек није потпун па је отуда потребно дати нови импулс родној равноправности.

Гимназија "Милош Савковић" у Аранђеловцу (у даљем тексту: школа) има одличне резултате у успостављању и промовисању родне равноправности. Као установа која обавља делатност општег средњег образовања својом добром праксом служи као пример добре праксе у Републици Србији. Уложени су посебни напори да се повећа број запоселних жена у школи. Тренутно 80 % наших запослених чине жене.

План родне равноправности (у даљем тексту: План) представља референтни инструмент школе за даље унапређење ефективне равноправности жена и мушкараца. Циљ Плана је да идентификује постојеће недостатке у погледу неједнакости и факторе који до њих доводе, да дефинише алате за њихову анализу и да осмисли процедуре које ће промовисати промене у овом периоду. План, који ће се спроводити у наредних пет година, треба да буде динамичан и пралагодљив документ који може да одговори на нове ситуације неједнакости и будуће изазове. Због тога ће његово праћење и евалуација бити кључни фактор током његове имплементације. Како би спроводио План, школа ће образовати Тим за родну равноправност која ће дати допринос имплементацији Плана родне равноправности 2022-2027. Овај план има за циљ да подржи напоре школе у идентификацији и примени иновативних стратегија за исправљање родне неравноправности или било које друге врсте пристрасности. План такође настоји да развије и постигне дубље разумевање и напоре и посвећеност родној равноправности у школи.

1. ТРЕНУТНО СТАЊЕ

У овом одељку приказани су подаци школе на дан 22.12.2022. године

1.1. Распореда запослених и руковођења у школи

У школи је на дан 22.12.2022.године било запослено 14 мушкараца и 56 жене.

	Мушкарци	Жене	Укупно
Сви запослени	14	56	70
Руковођеће позиције	1	1	2

Табела 1: Родна равноправност свих запослених и руковођећег кадра

Табела 1 показује да школа запошљава 80 % жена и 20 % мушкараца.

1.2. Распореда запослених у школи по стеченим квалификацијама

Род/ квалификација	I. степен	II. степен	III. степен	IV. степен	V. степен	VI. степен	VII. степен
Жене	5	/	/	4	/	/	47
Мушкарци	/	/	1	1	/	/	12
Укупно	5	/	1	5	/	/	59

Табела 2: Распореда запослених по стеченим квалификацијама.

2. Фаза планирања

2.1. Прописи

У спровођењу политике родне равноправности, свако јавно предузеће, укупључујући и школу, се ослања на постојећи релевантни национални правни оквир у овој области:

- Устав Републике Србије (2006)
- Закон о забрани дискриминације (2009)
- Закон о равноправности полова (2009)
- Закон о родној равноправности (2021)
- Закон о заштитнику грађана (2009)
- Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2022. године
- Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020).
- Треба посебно нагласити да су при изради овог Плана узети у обзир, између осталог, и принципи који су коришћени за дефинисање стратешких циљева Републике Србије за период од 2016. до 2020. године:
 - поштовање људских права, достојанства и интегритета личности и уважавање различитости;
 - солидарност, правичност и једнаке могућности за све, без дискриминације по било којој основи;
 - подршка личном и друштвеном оснаживању жена, нарочито припадница рањивих група;
 - јавност и транспарентност у спровођењу мера и одговорност државе у постизању родне равноправности;

- заједнички ангажман жена и мушкараца и њихово партнерство у остваривању родне равноправности;
- узимање у обзир економских, социјалних, административних, буџетских и других могућности;
- континуираност планирања;
- координација, сарадња и стратешко партнерство државног, пословног и цивилног сектора у постизању родне равноправности;
- конзистентност и усклађеност са преузетим обавезама у процесу европских интеграција.

2.2. Тим за родну равноправност

Иако подаци показују да у школи постоји родна равнотежа, свака дискриминација која се може јавити у пракси управљања и у приступу родној равноправности у тим политикама, са посебним фокусом на процес селекције/запошљавања, обуке, напредовања и престанка рада, мора бити елиминисана. За управљање људском ресурсима организације и анализу да ли у горе наведеним процесима постоји дискретка или индиректна дискриминација по основу пола, школа би у наредних неколико месеци требало да образује Тим за родну равноправност. Тим ће имати задатак да се бави свим питањима везаним за родну равноправност, укључујући праћење спровођења домаћих закона који се односе на родну равноправност и спровођење Плана.

Такође је потребно одредити лице задужено за родну равноправност.

2.2.1. Лице задужено за родну равноправност у сарадњи са Тимом за родну равноправност:

- 1) Прати спровођење политике и мера за остваривање и унапређење родне равноправности у школи;
- 2) Прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у школи и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга школе;
- 3) Доставља извештаје из тачке овог става Школском одбору;
- 4) Сарађује са министарствима и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности;
- 5) Припрема податке, анализе и материјале потребне за рад Тима за родну равноправност;
- 6) Обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

2.2.2. Укљученост лица задуженог за родну равноправност

Лице задужено за родну равноправност треба да учествује на састанцима, конференцијама и седницама школе и да промовише равноправност и смањује дискриминацију на радном месту.

2.2.3. Промовисање родно неутралног језика

Лице задужено за родну равноправност треба да промовише употребу родно неутралног језика у свим облицима комуникације

2.2.4. Одговорности

Главне одговорности лица задуженог за родну равноправност треба да буду: вођење обука, одржавање евиденције и информационих система, саветовање о ефектима дискриминације на основу старости, инвалидитета, пола, расе, вере и сексуалне оријентације, заступање и представљање потребе припадника етничких мањинских група и других осетљивих група, тумачење и обезбеђење усаглашености са законима, припрема из извођење презентација и подизање свести о питањима равноправности и промовисање промена.

2.2.5. Области интервенције

Како би препознали које су битне слабости у вези са родном равноправношћу у школи и идентификовали области интервенције, Тим за родну равноправност треба да предузме следеће кораке:

- Детаљан преглед међународних, националних и институтских политика, пракси, иницијатива о родној равноправности;
- Прикупљање и анализа родно повезаних квантитативних података о запосленима у школи;
- Формални и неформални разговори, разговори и интервјуи са запосленима;
- Спровођење анкета међу запосленима у школи.

2.3. Циљеви, мере и области деловања

Области деловања, мере циљеви су временски образложени у наставку како би се ефикасније вршила процена остварености циљева.

Успостављање институционалних промена у правцу успостављања родне равноправности

Циљеви	Мере	Одговорност
Образовати тим за родну равноправност који пружа подршку променама у области родне равноправности	Лице за родну равноправност успоставља и иницира активности за подстицање родне равноправности уз подршку Тима за родну равноправност	директор
Укључити питање родне равноправности у регулаторне документа школе који утичу на родну равноправност	Ревидирати регулаторна документа школе	директор
Подићи свест свих органа и особља у школи	Спровести иницијативе за подизање свести о	директор

о значају резултата у контексту праћења родне равноправност	праћењу податка	
Стимулисати бољу равнотежу полова у школи тамо где је равнотежа урушена	Организовати стимулативне иницијативе	лице задужено за родну равноправност
Анализирати напредовање запослених у каријери из перспективе родне равноправности	Извршити анализу институционалних докуменат	лице задужено за родну равноправност

2.4. Изградња родних капацитета

Циљеви	Мере	Одговорност
Изградити знање о родној равноправности кроз различите иницијативе	Укључити све запослене	лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о употреби родно осетљивог језика	Организовати иницијативе за употребу родно осетљивог језика	лице задужено за родну равноправност
Подстицати комуникацију и анализу једнаког третмана у контексту родне равноправности међу особљем школе	Комуницирати о анализи једнаког третмана	лице задужено за родну равноправност

2.5. Успостављање родно осетљиве културе у школи

Циљеви	Мере	Одговорност
Усмерити запослене на значај културе родне равноправности	Организовати иницијативе у циљу подизања свести о значају културе родне равноправности	лице задужено за родну равноправност
Подићи свест о различитим облицима родно заснованог узнемиравања	Организовати иницијативе о подизању свести о родно заснованим стереотипима и понашањима	лице задужено за родну равноправност
Промовисати актуелне трендове у промени улога жена и мушкараца	Организовати иницијативе за промовисање	лице задужено за родну равноправност

у породичном животу и култури једнаких породичних обавеза	разумевања нових породичних улога. Повећати доступност бриге о деци на важним догађајима.	
---	---	--

2.6. Успостављање и промивисање равнотеже између посла и приватног живота

Циљеви	Мере	Одговорност
Пропагирати мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота утврђене националним, међународним законима и прописима школе	Прикупити регулаторне мере које подржавају равнотежу између посла и приватног живота. Користити разичите методе њихове популаризације	лице задужено за родну равноправност
Анализирати задовољство запослених личним развојем и биансм пословног и приватног живота	Комуницирати са запосленима о личном развоју. Комуницирати са запосленима о равнотежи између посла и приватног живота	лице задужено за родну равноправност
Организовати крусе, обуке, дискусије и менторске програме о равнотежи између пословног и приватног живота	Спровођење обука и активности вођења равнотеже између посла и приватног живота	лице задужено за родну равноправност

2.7. Родна димензија у здравству и образовању

Циљеви	Мере	Одговорност
Оптимално здравствено стање	Обезбедити оптимално здравствено стање	лице задужено за родну равноправност
Равноправно учешће и оснаживање мушкараца и жена у односу на њихово здравље	Промовисати равноправно учешће мушкараца и жена у остваривању њихових права на здравствену заштиту	лице задужено за родну равноправност
Спровести родно осетљиву стручну евакуацију курсева обуке и материјала који се односе на здравство и образовање	Извршити родно осетљиву евалуацију курсева и обуке. Организовати одговарајући број евалуираних курсева.	лице задужено за родну равноправност

2.8. Евалуација

Евалуација мера и циљева Плана родне равноправности илустроваће остварене циљеве, али и нове изазове.

Компатибилност посла и породичног живота треба стално да се побољшава. План за родну равноправност треба да пружи подршку у свим питањима везаним за родитељско одсуство, бригу о деци, надокнаду трошкова бриге о деци, итд.

Видљивост рана на родној равноправности и једнаким могућностима треба континуирано ревидирати. Лице задужено за родну равноправност треба да буде укључено у релевантне организационе и стратешке састанке који промовише видљивост рада на родној равноправности.

Лице задужено за родну равноправност: Марин Лазовић, професор верске наставе

Тим за родну равносправност: Ана Крстић, професор биологије, Марија Кухаровић, професор физичког и здравственог васпитања и Ненад Божић, професор наставник математике, рачунарства и информатике.



ПРЕДСЕДНИК ШКОЛСКОГ ОДБОРА
Стефан Антељ

Стефан Антељ