



На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени Гласник РС, бр. 52/21), члана 2. став 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреда принципа родне равноправности („Службени Гласник, бр. 67/22) и члана 45. Статута - пречишћен текст бр. А553 од 07.12.2022. године, директор Високе школе за пословну економију и предузетништво у Београд у доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДА ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Апстракт

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

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, samozapoшљавања, заштите потрошача (робе и услуге); здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити, у браку и породичним односима; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; 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).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

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 којима је 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.

Међународни акти на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

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 пекингске 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/Рес/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/РЕС/70/1 (2015)
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/ц 202/025
- Бечка декларација и програм деловања (1993)

Правни оквир за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

- 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), 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 националном оквиру квалификација Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 - др. закон);

- Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", број 67/2022);
- Статут Високе школе за пословну економију и предузетништво – пречишћен текст бр. А553 од 07.12.2022. године.

Садржај Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Високе школе за пословну економију и предузетништво

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима. Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења одлука, као и обављање радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Високе школе за пословну економију и предузетништво.

Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања установе.

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

Радни процеси

Основни подаци о органу јавне власти

Назив: Висока школе за пословну економију и предузетништво
Адреса седишта: Митрополита Петра бр. 8, 11 000 Београд
ПИБ: 105706484

Матични број: 105706484

Пословодни орган: директор др Гордана Ђорђевић, ред. проф.

Структура Високе школе за пословну економију и предузетништво

У оквиру Високе школе за пословну економију и предузетништво образоване су основне организационе јединице за обављање сродних, стручних и других послова и то:

1. Директорат
2. Сектор за наставу
3. Сектор за ДЛС
4. Одељење за финансије
5. Студентска служба
6. Финансијска служба
7. Служба за правне и опште послове
8. Библиотека
9. Служба општих послова

Укупан број запослених у Високој школи за пословну економију и предузетништво је 87 (100%). Од укупног броја запослених у је 52 жена (59,77%) и 35 мушкараца (40,22%).

Старосна структура запослених и радно ангажованих лица

Од 21-30 година живота	Жене	Мушкарци
	2(2,29%)	0 (0%)
Од 31-40 година живота	Жене	Мушкарци
	17 (19,54%)	11 (12,64%)
Од 41-50 година живота	Жене	Мушкарци
	16 (19,39%)	8 (9,19%)
Од 51-60 година живота	Жене	Мушкарци
	14 (16,09%)	8 (9,19%)
Од 61-70 година живота	Жене	Мушкарци
	2(2,29%)	8 (9,19%)

Образовна структура запослених и радно ангажованих - квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. 8	56 (64.36%)	32 (36.78%)	24 (27,58%)
2. 7.1А	11 (12,64%)	7 (8,04%)	4 (4,59%)
3. 6.2А	8 (9,19%)	5 (5,74%)	3 (3,44%)
4. VI/1	2 (2,29%)	2 (2,29%)	0 (0%)
5. 4	4 (4,59%)	3 (3,44%)	1 (1,14%)
6. 6.1А	2 (2,29%)	0 (0%)	2 (2,29%)
7. 6.1В	1 (1,14%)	1 (1,14%)	0 (0%)
8. VII/2	1 (1,14%)	1 (1,14%)	0 (0%)
9. 3	2 (2,29%)	1 (1,14%)	1 (1,14%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	82 (94.25%)	49 (59.75%)	33 (40.24%)
Лица на положајима	5 (5.74%)	3 (60%)	2 (40%)

Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје:

	Просечан номинални износ и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	66.389,00 (89,55%)	66.972,00 (59,46%)	67.791,00 (40,54%)
Лица на положајима	128.819,00 (10,45%)	128.902,00 (60,04%)	128.695,00 (39,96%)

Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби:

Укупно: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %) Од 21-30 година живота

Ж: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %)

М: ___ 0 ___ (___ %)

Укупно: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %) Од 31-40 година живота

Ж: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %)

М: ___ 0 ___ (___ %)

Укупно: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %) Од 41-50 година живота

Ж: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %)

М: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %)

Укупно: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %) Од 51-60 година живота

Ж: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %)

М: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %)

Укупно: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %) Од 61-70 година живота

Ж: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %)

М: ___ 0 ___ (___ 0 ___ %)

Број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције:

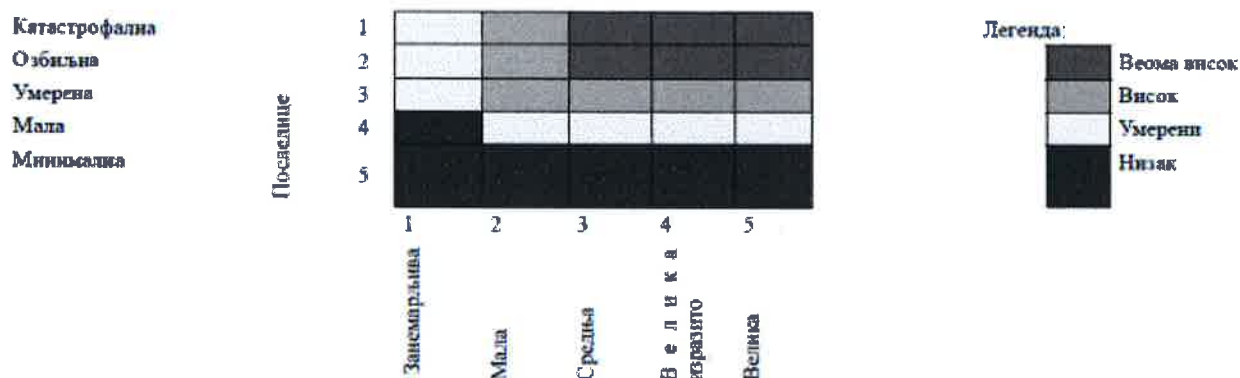
_____ 0 _____

_____ 0 _____

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која је почетна фаза у процесу израде поменутог плана. Процена ризика врши се у свим радним процесима.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика:



Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у одељењу/служби на основу чега се може проценити ризик родне равноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеној табели служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

- 0-10% веома висок ризик;
- 10-20% висок;
- 20-30% умерен;
- 30-40% низак.

Процена степена ризика

На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

Имајући у виду податке изнесене у претходном поглављу, након процене и мерења ризика који могу да проузрокују утврђено је да Високој школи за пословну економију и предузетништво у Београду постоји родна равноправност у проценту 40-50%, тј. не може се говорити о постојању било каквог облика дискриминације у структури запослених и радно ангажованих лица јер Висока школа за пословну економију нема утицај на број и полну структуру лица која ће се јавити на јавни оглас за заснивање радног односа.

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола претежно су заступљена лица средње и старије животне доби.

У погледу степена образовања, најбројнији су носиоци 8 нивоа квалификације и то међу оба пола.

Од оснивања до овог периода није било пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода. Такође, није било судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом по овим основима, односно повредом принципа родне равноправности,

Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово поступање

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 слично), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе органи јавне власти, послодавци и удружења.

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

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;

- 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.

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) 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 друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Мере на Високој школи за пословну економију и предузетништво у Београду

Имајући у виду све напред наведено, посебне мере на Високој школи за пословну економију и предузетништво би биле:

- промоција једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова;
- организовање обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
- континуирано прикупљање релевантних података о родној равноправности разврстаних по полу и њихово достављање надлежном министарству;
- организовање разговора са запосленима који обавесте директора о престанку радног односа, чија би тема, између осталог, била и разлог за престанак радног односа;
- информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописују мере против родно заснованог насиља (сексуално узнемиравање, злостављање и сваки облик уцењивања);
- санкционисање недозвољеног понашања запослених.

Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

ИМЕ И ПРЕЗИМЕ:	Даниела Ћетковић, дипл. правник
РАДНО МЕСТО:	Секретар
БРОЈ МОБ. ТЕЛ:	0602022208
емаил	daniela.cetkovic@vspep.edu.rs

Закључак

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно утичу на родну равноправност и једнакост на свим нивоима деловања и рада Високе школе за пословну економију и предузетништво, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и једнаким правима жена и мушкараца, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

Гарантовање једнаких могућности за жене и мушкарце је једно од најважнијих питања за организациони и правни оквир Високе школе за пословну економију и предузетништво, при чему су принципи успостављања родне равноправности базирани на главним националним правним и стратешким документима.

Дефинисањем принципа којима се у образовање и истраживање, односно деловање и рад Високе школе за пословну економију и предузетништво, у целини уводи тзв. култура једнаких могућности, за све запослене и обезбеђује да жене и мушкарци имају једнака права и могућности развоја и рада. На тај начин Висока школа за пословну економију и предузетништво исказује јасну опредељеност да подржава промоцију и примену истинске равноправности жена и мушкараца кроз подржавање следећих настојања:

- Интереси оба пола морају бити оптимално испуњени на свим нивоима и у свим функцијама. Ово такође укључује дужно разматрање свих специфичних родних интереса у свим радним контекстима;
- Висока школа за пословну економију и предузетништво има за циљ постизање уравнотежене заступљености жена и мушкараца на свим нивоима и свим функцијама под условом да то не задире у квалитет наставног процеса. Ако је у условима једнаких квалификација један пол изразито недовољно заступљен у датом контексту, препоручује се давање предности кандидатима мање заступљеног пола.;

- Нико не може трпети негативне последице због свог пола, родног идентитета или родне транзиције;
- Достојанство и интегритет сваког појединца морају се поштовати. Сексуално узнемиравање и сексистичко понашање су неприхватљиви и представљају кршење људског достојанства.

Контролу примене посебних мера врши директор, као и лице задужено за родну равноправност на Високој школи за пословну економију и предузетништво у Београду.

Предвиђене превентивне мере спроводе се континуирано у току календарске године и остварени резултати представљају се у извештају који се доставља надлежном министарству до 15. јануара текуће за претходну годину, на прописаним обрасцима.

Доследна примена овог Плана, допринеће онемогућавању дискриминаторског понашања и унапређењу културе толеранције и инклузивности, повећање нивоа свести и културе опхођења запослених једних према другима.

Ступање на снагу и измена Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана доношења и биће објављен на званичној интернет страници Високе школе за пословну економију и предузетништво.


ДИРЕКТОР
др Гордана Борђевић, ред. проф.

