

**ОСНОВНА ШКОЛА
ЈОВАН ЈОВАНОВИЋ ЗМАЈ
СВИЛАЈНАЦ**



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

**Свилајнац,
децембар, 2022. године**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“м број 52/2021) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022), Школски одбор Основне школе „Јован Јовановић Змај“ у Свилајнцу је на својој седници од 27.12.2022. године усвојио

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ОСНОВНА ШКОЛА
„ЈОВАН ЈОВАНОВИЋ ЗМАЈ“

Дел бр 1541/3
27.12. 2022 год
35210 Свилајнац

ПЛАН

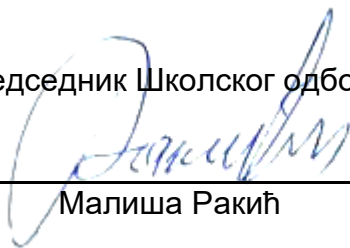
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ОСНОВНЕ ШКОЛЕ

„ЈОВАН ЈОВАНОВИЋ ЗМАЈ“

СВИЛАЈНАЦ

Председник Школског одбора



Малиша Ракић



Директор школе



Др Ненад Стојковић

САДРЖАЈ:

1. УВОД	5
1.1. ПОЛАЗНЕ ОСНОВЕ ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	7
1.1.1. Међународни акти	7
1.1.2. Правни оквир Републике Србије	8
2. ОПШТИ ДЕО	10
2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу	10
2.2. Основи подаци	10
2.3. ШЕМАТСКИ ПРИКАЗ ОРГАНИЗАЦИОНЕ СТРУКТУРЕ ОШ „ЈОВАН ЈОВАНОВИЋ ЗМАЈ“, СВИЛАЈНАЦ	13
3. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА ШКОЛЕ	15
3.1. БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ У ШКОЛИ И ПОЛНА ЗАСТУПЉЕНОСТ	15
3.2. СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА СТЕПЕНУ СТЕЧЕНОГ ОБРАЗОВАЊА	16
3.3. СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ	16
4. ПРОЦЕНА РИЗИКА	18
4.1. РАДНИ ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	18
4.2. КАДРОВСКА СТРУКТУРА ПРЕМА ПОЛУ У ОКВИРУ РАДНИХ ПРОЦЕСА	19
4.3. ОПИС СТАЊА	20
5. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ	22
5.1. ОПШТЕ МЕРЕ	22
5.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ	22
5.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	23
5.2.2. Подстицајне мере	23
5.2.3. Програмске мере	24
5.2.3.1. Изградња културе једнаких шанси за све	24
5.2.3.2. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима	25
5.2.3.3. Похађање обука и семинара и конференција за лица у вези са родном равноправношћу	26
5.2.3.4. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва	27
5.2.3.4.1. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.....	27
5.2.3.4.2. Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....	27



1. 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); 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.

Забрањено је изражавање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација. Мржња или насиље против лице или групе лица због њиховог личног својства, у јавним гласилима и другим публикацијама, на скуповима и местима доступним јавности, исписивањем и приказивањем порука или симбола или на други начин.

Забрањено је узнемиравање, понижавајуће поступање и полни и родно узнемиравање, које има за циљ или представља повреду достојанства лица или групе лица на основу њиховог личног својства, а нарочито ако се тиме ствара застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће и увредљиво окружење.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних 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. Овим 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 предвиђен чл.19. 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.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима. У члану 37. овог Закона прецизирана је родна равноправност у области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђење једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, као и 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.

1.1. ПОЛАЗНЕ ОСНОВЕ ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1.1.1. Међународни акти

Међународни акти на којима се заснива родна равноправност:

- ❖ 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);
- ❖ 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 A/Res/55/2 (2000);
- ❖ Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- ❖ Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- ❖ Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- ❖ Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи; 4
- ❖ Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025;
- ❖ Бечка декларација и програм деловања (1993);

1.1.2. 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), 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);
- ❖ Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022)



2. ОПШТИ ДЕО

2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу

Основна школа „Јован Јовановић Змај“ (у даљем тексту Школа) своју делатност обавља на територији Републике Србије, општина Свилајнац са седиштем у Свилајнцу и ван седишта у издвојеним одељењима што је приказано у табели:

Р. бр.	Назив издвојеног одељења	Адреса
1.	ИО Црквенац	Црквенац, Моравска 2
2.	ИО Гложане	Гложане, Кнеза Петра 19
3.	ИО Дубље	Дубље, Ресавска 1
4.	ИО Грабовац	Грабовац, Карађорђева 4
5.	ИО Врлане	Врлане, Чеде Ђурђевића 28
6.	ИО Луковица	Луковица, Драгана Јоксимовића Белог бб
7.	ИО Бобово	Бобово, Војводе Степе Степановића 16
8.	ИО Проштинац	Проштинац, Светосавска 2
9.	ИО Дубница	Дубница, Стевана Синђелића 34

2.2. Основи подаци

Пун назив	Основна школа „Јован Јовановић Змај“	
Матични број	07124490	
ПИБ	101474245	
Адреса	Свилајнац, Алеја Зорана Ђинђића бр. 6	
Званична инернет страница	www.oszmajsv.edu.rs	
E-mail	oszmajsv@gmail.com	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Др Ненад Стојковић
	Телефон	035312321
	Мобилни телефон	0648912985
	E-mail	snarat1@gmail.com

Школа је јавна установа која обавља образовну-васпитно делатност којом се остварују права грађана у складу са Уставом Републике Србије, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о основном образовању и васпитању, подзаконским актима, Статутом и другим општим актима Установе.

Делатнос Установе је: **85.20 – основно образовање**

Основно образовање обухвата активност која се организује ради стицања квалитетних знања, умења, вештина, и формирања вредности ставова из области језичке, математичке, научне, уметничке, културне, техничке, информатичке писмености; знања и умења неопходних за живот и рад у савременом друштву и стицању основа за даље образовање.

Основно образовање и васпитање стиче се у школи остваривањем наставног плана и програма у трајању од осам година и остварује се у два образовна циклуса (4+4) и завршава се полагањем завршног испита.

Овакво образовање је намењено деци, али обухвата и програме описмењавања који су слични програмима основног образовања, а намењени су одраслима. Програм основног образовања одраслих Установа реализује почев од школске 2012/2013. године као програм огледа функционалног основног образовања одраслих у првом, другом и трећем циклусу.

Школа ће се, у складу са потребом организовања и развоја солидарности, у свом раду и деловању залагати за остваривање следећих социјалних права:

- ❖ Право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како ни се остваривале правичне зараде, зараде које одговарају пристојном жиивотном стандарду,
- ❖ Право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних и државних законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама,
- ❖ Право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе,
- ❖ Поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују,
- ❖ Увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински грађански дијалог.

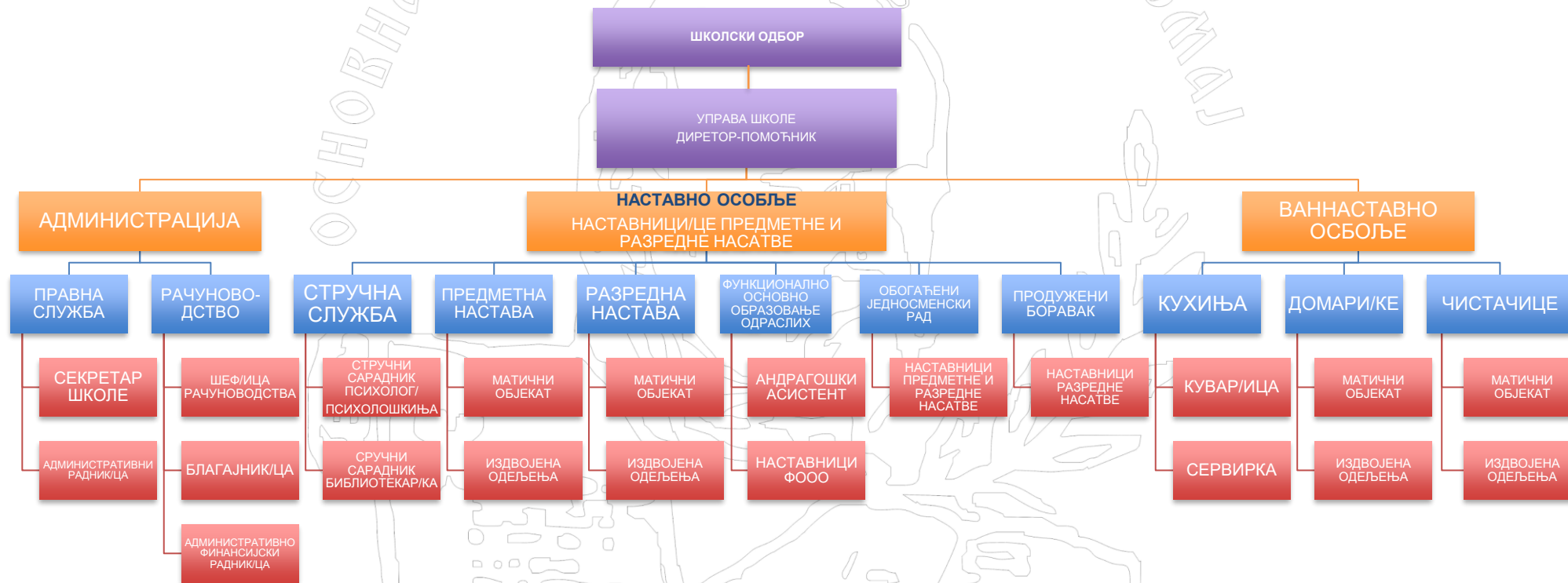
Током функционисања и рада школа има следеће циљеве:

- ❖ Заштита, унапређење, заступање економског, социјалног и правног статуса свих запослених.

За остваривање програмских циљева током рада и деловања Школа ће:

- ❖ Водити рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању,
- ❖ Радити на очувању успостављене полне равнотеже,
- ❖ Придржавати све свих прописа у вези са заштитом мајинства,
- ❖ Оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију,
- ❖ При формирању својих унутрашњих органа и тимова, водити рачуна о полној заступљености,
- ❖ Радити на подизању свести опотреби родне равноправности запослених,
- ❖ Радити на изградњи културе једнаких шанси за све,
- ❖ Систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у школи,
- ❖ Током рада и деловања својих органа:
 - остваривати пуну заштиту свих запослених, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа,
 - развијати све облике заштите права свих запослених, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност запослених и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена,
 - за систематско, благовремено, истинито и потпуно информисање свих запослених.

2.3. Шематски приказ организационе структуре ОШ „Јован Јовановић Змај“, Свилајнац





РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА ШКОЛЕ

3. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА ШКОЛЕ

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Рпублички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим облстима живота и рада, делатностима (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, ...). Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

3.1. Број запослених у Школи и полна заступљеност

У табели која следи дат је приказ свих запослених према врсти радног односа и полу:

Врста радног односа	Жене	Мушкарци	Укупно
рад на неодређено радно време	86	21	107
рад на одређено радно време	16	8	24
СВЕГА	102	29	131

3.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

НОКС	Жене	Мушкарци	Укупно
НОКС 1	23	0	23
НОКС 2	2	1	3
НОКС 3	1	3	4
НОКС 4	4	2	6
НОКС 5	1	0	1
НОКС 6	18	7	25
НОКС 7	53	15	68
НОКС 8	0	1	1
СВЕГА	102	29	131

3.3. Структура запослених према годинама старости

НОКС	Жене	Мушкарци	Укупно
20-30 година	4	1	5
31-40 година	13	8	21
41-50 година	35	6	41
51-60 година	42	11	53
преко 61 године	8	3	11
СВЕГА	102	29	131



ПРОЦЕНА РИЗИКА

4. ПРОЦЕНА РИЗИКА

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима.

Процена ризика врши се у свим радним процесима установе и врши се уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок, висок, умерени и низак, 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 радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у Установи на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји низак 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 ризик;
- ❖ 20% - 30% - умерени ризик;
- ❖ 30% - 40% - низак ризик

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

4.1. Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

У Основној школи „Јован Јовановић Змај“ у Свилајнцу, према систематизованој групи послова, груписањем сродних послова могу се разликовати пет врста радних процеса и то:

1. Руководећи послови,
2. Послови образовно-васпитног рада,
3. Послови правно-административних и финансијско-рачуноводствених служби,
4. Послови припремања и дистрибуције хране,
5. Послови одржавања објеката.

4.2. Кадровска структура према полу у оквиру радних процеса

У наведеним радним процесима у Основној школи „Јован Јовановић Змај“ у Свилајнцу утврђена је следећа кадровска структура разврстана према послу и то:

Радни процеси		Жене	%	Мушкарци	%	Укупно
Руководећи послови	Директор и помоћник директора	0	0	2	100	2
Послови образовно-васпитног рада	Разредна настава	33	77	7	23	40
	Предметна настава	33		13		46
	Стручне службе	3		1		4
Правно-административни и послови финансијско-рачуноводствених служби	Правно-административна служба	2	100	0	0	2
	финансијско-рачуноводствена служба	3	100	0	0	3
Послови припремања и дистрибуције хране	Кувар	3	100	0	0	3
	Сервирка	2	100	0	0	2
Послови одржавања објеката	Домар мајстор одржавања	0	0	6	100	6
	Чистачица	23	100	0	00	23
СВЕГА		102	78	29	22	131

Приказани бројчани подаци јасно показују да у структури запослених у Основној школи „Јован Јовановић Змај“ у Свилајнцу у оквиру радних процеса:

1. **Послови руковођења (0% жена)** – постоји **веома висок ризик** повреде принципа родне равноправности;
2. **Послови образовно-васпитног рада (23% мушкараца)** – присутан је **умерен ризик повреде** принципа родне равноправности;
3. **Послова правно-административних и финансијско-рачуноводствених служби (0% мушкараца)** – постоји **веома висок ризик** повреде принципа родне равноправности.
4. **Послови припремања и дистрибуције хране (0% мушкараца)** – постоји **веома висок ризик** повреде принципа родне равноправности.
5. **Послови одржавања објеката:**
 - 1) **Послови домара мајстора одржавања (0% жена)** – постоји **веома висок ризик повреде** принципа родне равноправности,
 - 2) **Послови чистачице (0% мушкараца)** – постоји **веома висок ризик** повреде принципа родне равноправности.

4.3. Опис стања

И поред утврђених ризика, у Основној школи „Јован Јовановић Змај“ у Свилајнцу у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом, кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно и које су посебно предвиђене за свако радно место посебно, независно од пола.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер установа нема и не може имати било какав утицај на полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

Дакле, без обзира на непостојање принципа у спровођењу родне равноправности важно је напоменути да су лица запослена у Основној школи „Јован Јовановић Змај“ у Свилајнцу примљена у радни однос по основу конкурса или без спровођења конкурса у случајевима предвиђеним законом искључиво на основу критеријума који се тичу радног места, а не личних својстава или пола.

Исто се односи и на директора/ку у Основној школи „Јован Јовановић Змај“ у Свилајнцу који/а се бира на основу одредбе члана 123. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. Гласник РС“ број: 88/2017, 27/2018 и др. закони, 27/2018 и др. закони, 10/2019, 6/2020, 129/2021).

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

У Основној школи „Јован Јовановић Змај“ у Свилајнцу плате/зараде запослених се обрачунавају и исплаћују у складу са законом, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Посебним колективним уговором за запослене у установама основног образовања и васпитања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.



МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

5. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Према Закону о родној равноправности, мере за остваривање и унапређење родне равноправности на 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.

5.1. 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.

5.2. 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.

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.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

5.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Основна школа „Јован Јовановић Змај“ у Свилајнцу има осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој стурктури из разлога специфичности делатности.

5.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају 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 синдикалног деловања.

Основна школа „Јован Јовановић Змај“ у Свилајнцу услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће подстицајне мере:

- ❖ Активирање и предлагање већег броја жена у Органима Установе и предлагање и ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.
- ❖ Активирање и предлагање већег броја запослених (мушкараца или жена, у зависности од радног сектора) из ваннаставних служби у органима Установе и њихово ангажовање у поступцима избора и доношења одлука.

Време за увођење мере: Период од 2023 – 2026. године.

Начин контроле и спровођења мере:

- ❖ Предлагати већи број жена у Школски одбор школе и конкурсне комисије,
- ❖ Предлагати запослене из ваннаставних служби у Школски одбор, као и конкурсне комисије,
- ❖ Одредити лица која ће пратити едукацију жена и запослених из ваннаставних служби на теме доношење одлука.

5.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Установа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- ❖ Изградња културе једнаких шанси за све;
- ❖ Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- ❖ Похађање обука и семинара и конференција за лица у вези са родном равноправношћу;
- ❖ Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

5.2.3.1. Изградња културе једнаких шанси за све

Разлог за увођење мере:

Повећавање нивоа културе и схватање једнакости међу половима у остваривању права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно и веће учешће у свим сферама функционисања Школе као јавне Установе, а посебно у органима и комисијама за одлучивање. Смањење радних стереотипа традицијом формираних и укореваних идеја према којим су мушкарцима и женама произвољно додељене карактеристике и улоге укоје одређују и ограничавају њихово радно ангажовање, могућности и положај у друштву.

Време за увођење мере:

Континуирано. Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се са примењивањем ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Предузимање мера којима ће се обезбедити једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности запослених, односно групе запослених која се налазе у неједнаком положају у односу на запослене који су већина а припадају и непосредно реализују образовно-васпитни процес.

Престанак спровођења мере:

Мера изградње културе једнаких шанси за све је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

5.2.3.2. 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 у Основној школи „Јован Јовановић Змај“ у Свилајнцу 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.

***Родно осетљив језик и родно сензитиван језик су синоними. Ми као друштво избегавањем употребе родно сензитивног језика негирамо способност жена да се баве различитим пословима, кочимо унапређење родне равноправности. Употребом родно сензитивног језика ћемо „признати“ да су жене једнако способне колико и мушкарци. Дакле, важна је последица употребе ових термина. Важно је схватити колико доборг можемо донети свакој појединки, а самим тим и друштву, разумевањем и прихватањем родно сензитивног изражавања.**

Време за увођење мере:

Период 2023 -2026.година. Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се са примењивањем ове мере.

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.

5.2.3.3. Похађање обука и семинара и конференција за лица у вези са родном равноправношћу

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОСНОВНОЈ ШКОЛИ „ЈОВАН ЈОВАНОВИЋ ЗМАЈ“ У СВИЛАЈНЦУ.

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;
- ❖ одабира чланова Управног одбора Установе;
- ❖ израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

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

5.2.3.4. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере: Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши кроз размену информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности и слично.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

5.2.3.4.1. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Р. бр.	Име и презиме	Функција	Телефон	E-mail
1.	Др Ненад Стојковић	директор школе	035312321 0648912985	snarat1@gmail.com oszmajsv@gmail.com
2.	Марина Бојић	секретарка школе	035312321 0648912984	marinabojeic78@gmail.com oszmajsvsekretar@gmail.com

5.2.3.4.2. Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Р. бр.	Назив државног органа/организације	Контакт телефон	e-mail
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs