

**ОСНОВНА ШКОЛА „ДОСИТЕЈ ОБРАДОВИЋ“ ЂИЂЕВАЦ**

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ**

**ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**ОСНОВНА ШКОЛА „ДОСИТЕЈ ОБРАДОВИЋ“ ЂИЂЕВАЦ**

Новембар 2023. године

Република Србија  
ОШ“Доситеј Обрадовић“  
Ћићевац, Ђ. Даничића 6.  
О37-811-761  
[oscicevac@gmail.com](mailto:oscicevac@gmail.com)  
пнб:101510452  
мат.бр.0717505  
30.11.2023.године  
Дел.бр.1203

На основу Закона о родној равноправности („Службенигласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 21. овог закона и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службенигласник РС“ број 67/22) директор ОШ "Доситеј Обрадовић" Ћићевац донела је Одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима),

**О Д Л У К У**  
**о покретању поступка израде Плана управљања ризицима од повреде**  
**принципа родне равноправности**

Овом одлуком покреће се поступак израде Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ОШ „Доситеј Обрадовић“ Ћићевац

Поступак израде Плана покреће се ради гаранције родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти.

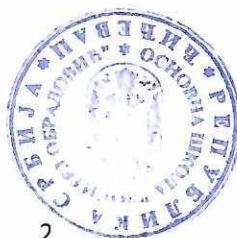
План се доноси после процене ризика.

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.

Поступак израде Плана покреће се и обавља у складуса Законом о родној равноправности, Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл. Гласник РС“, бр. 67/2022) и другим важећим прописима.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења.

Директор школе  
Б. Ердељанов  
Биљана Ердељанов



## **Садржај:**

1. УВОД.....	4
2. ОПШТИ ДЕО О ОСНОНОЈ ШКОЛИ „ДОСИТЕЈ ОБРАДОВИЋ“ ЂИЋЕВАЦ .....	8
2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта...	8
2.2. Систематизација послова.....	9
2.3. Органи Основне школе "Доситеј Обрадовић" Ђићевац.....	10
2.4. Родно осетљива статистика Основне школе „Доситеј Обрадовић“ Ђићевац .....	10
2.4.1. Број запослених и полна заступљеност .....	11
3 . ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	12
4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ АВНОПРАВНОСТИ .....	13
4.1. Општемере.....	13
4.2. Посебне мере .....	13
4.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова .....	14
4.2.3. Програмске мере .....	14
5. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМ.....	16

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службенигласник РС“ број 52/21)и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) запотребе Основне школе „Доситеј Обрадовић“ Ђићевац доноси се:

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

### **1. УВОД**

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнакомогућноста остваривањеправа 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, узуважавањебиолошких, 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 близка лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, самозапошљавања, 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 постигање тог циља су примерена и нужна.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода постоји ако се премалицу 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, сматрасе и узнемирање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемирање 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, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материњства (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 безобзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је више струка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политike 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.

Органи јавне власти и послодавци у области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да:

1) 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;

2) обезбеди подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеди да садржи планова и програма наставе и учења и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и доприносе науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;

4) предузима, у складу са законом, мерекоје обухватају:

(1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, уоквиру:

- редовних наставних предмета и ваннаставних активности,
- планирања и организације различитих облика обуке,

(2) измене садржаја планова и програма наставе и учења и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост

доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;

(3) коришћење родно осетљивог језика, односно езика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;

(4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;

(5) 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 порекла, 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;

(6) предузимање посебних мера да подстицања уравнотеже незаступљености полова при упису у Школу, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

(7) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;

(8) доношење и спровођење посебних мера у области научно истраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научно истраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкираца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научно истраживачких пројеката.

Школа је дужна да обезбеди једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузима посебне мере за подстицање.

### **Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива роднаравноправност**

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.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/EZ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкире 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.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жене и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остављивању равноправности жене и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жене и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

### **Међународни акти**

- Повеља Уједињених нација
- Унiverзална 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 жене (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 A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EZ 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;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

### **Правни оквир Републике Србије**

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жене 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);

## **2. ОПШТИ ДЕО О ОСНОНОЈ ШКОЛИ „ДОСИТЕЈ ОБРАДОВИЋ“ ЂИЋЕВАЦ**

### **2.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта**

#### **ОСНОВНИ ПОДАЦИ**

*Табела 1*

Пун назив	Основна школа „Доситеј Обрадовић“
Матични број	07175051
ПИБ	101510452
Адреса седишта	Ђуре Данића бр. 6 Ђићевац
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Биљана Ердељанов
Број телефона на радном месту	037/811-761
e-mail	oscicevac@gmail.com

Основна школа "Доситеј Обрадовић" Ђићевац је јавна установа, чија је делатност основно образовање и васпитање. Школа своју делатност обавља на територији Републике Србије у седишту школе у Ђићевцу и издвојеним одељењима у Плочнику, Појатама и Лучини. Школа је основана одлуком СО Ђићевац, број 01-8024/1, од 26.12.1964. године и уписана у судски регистар код Трговински суда у Краљеву, решењем број ФИ.515/03, од 2.4.2003. године, регистрациони лист број 5-116-00.

Школа је уписана у регистар основних школа Министарства просвете, науке и технолошког развоја, а према Уредби о критеријумима за доношење акта о мрежи основних школа. Решењем Министарства просвете, науке и технолошког развоја број бр.022-05-56/2013-07 од 04.03.2014. године утврђено је да Школа испуњава прописане услове у погледу школског простора, опреме, наставних средстава, наставника, стручних сарадника и програма образовања и васпитања и да може да обавља делатност основног образовања и васпитања остваривањем наставног плана и програма.

Школа обавља делатност образовања и васпитања у складу са Уставом Републике Србије, важећим законима и подзаконским актима из области образовања и васпитања, колективним уговорима и статутом.

## **2.2. Систематизација послова**

### **2. Групе радних места у Школи**

Послови у Школи систематизовани су по следећим групама:

1) послови руковођења:

- директор

2) послови наставника:

- наставник разредне наставе,  
- наставник предметне наставе;

3) послови стручних сарадника:

- стручни сарадник - психолог,  
- стручни сарадник - библиотекар;

4) послови секретара;

5) пратећи и помоћно – технички послови:

5.1) правни, кадровски и административни послови:

- референт за правне, кадровске и административне послове;

5.2) финансијски и рачуноводствени послови:

- шеф рачуноводства,

5.3) послови инвестиционог и техничког одржавања, безбедности и заштите:

- домар/мајстор одржавања,

5.4) остали послови подршке:

-чистачица.

### **2.3.Органи Основне школе "Доситеј Обрадовић" Ђићевац**

Школа има орган управљања, орган руковођења, стручне и саветодавне органе.

**Орган управљања** у школи је Школски одбор који има девет чланова укључујући и председника, који обављају послове из своје надлежности без накнаде. Чланове Школског одбора именује и разрешава Скупштина града Крушевца, а председника бирају чланови већином гласова од укупног броја чланова Школског одбора. Школски одбор чине по три представника запослених, родитеља ученика и три представника на предлог града Крушевца.

**Орган руковођења** у школи је директор школе. Директора школе именује министар.Директор је одговоран за законитост рада и за успешно обављање делатности

**Стручни органи Школе су:**

- Наставничко веће;
- Одељењско веће;
- Стручно веће за разредну наставу;
- Стручно веће за области предмета;
- Стручни актив за развојно планирање;
- Стручни актив за развој школског програма;
- Стручни тимови;
- Педагошки колегијум.

### **Саветодавни орган**

Ради остваривања што боље сарадње и учешћа родитеља у остваривању образовно-васпитних задатака школе, у школи се као саветодавно тело формира савет родитеља. Савет родитеља чине по један представник родитеља, односно другог законског заступника ученика сваког одељења. Представници Савета родитеља бирају се сваке школске године.

### **2.4. Родно осетљива статистика Основне школе „Доситеј Обрадовић“ Ђићевац**

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 произвудиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

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 појединача и појединки.

У Републици Србији у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјалназаштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. Године увела Индекс родне равноправности.

#### **2.4.1. Број запослених и полна заступљеност**

Укупан број запослених је 65.

*Табела 2 Полна структура запослених*

ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ
49	16	65

*Табела 3 Структура запослених према стеченом нивоу образовања*

Основне школа „Доситеј Обрадовић“ Ђићевац  
Стручна спрема запослених

Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Двогодишња специјализација	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	/	/
1	10	4	2	3	1	8	36		

*Табела 4 Структура запослених према годинама старости*

Основне школа „Доситеј Обрадовић“ Ђићевац  
Старосна структура запослених

18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
1	2	6	9	6	16	3	19	1	2

*Табела 5 Полна структура чланова Органа управљања*

*Школски одбор*  
 Основне школе „Доситеј Обрадовић“ Ђићевац  
 Полна структура чланова

Мушкирци	Жене	Укупно
0	9	9

### **3 . ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Имајући у виду податке наведене под тачком Родно осетљива статистика, може се закључити да је у школи присутна неравномерна родна заступљеност у корист жена.

Међутим, важно је напоменути да су лица запослена у ОШ "Доситеј Обрадовић" у Ђићевцу примљена у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за радницима и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за заснивање радног односа јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер ОШ „Доситеј Обрадовић“ Ђићевац нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

Исто се односи и на директора школе који се бира на основу члана 123 Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“ бр. 88/2017, 27/2018 и др. Закони, 10/2019, 6/2020, 129/2021 и 92/2023). Међутим, важно је напоменути да су лица запослена у ОШ "Доситеј Обрадовић" нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

У школи зараде запослених се исплаћују у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плате запослених у јавним службама ("Сл. гл. РС", бр. 44/2001, 15/2002 др. уредба, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 7/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 2/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 6/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 5/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 5/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 19/2021, 48/2021, 123/2021 - др. закон, 73/2023 i 83/2023) тако да се зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Стручно усавршавање и оспособљавање није условљено полом запослених.

У школи у претходном периоду није било полног узнемирања, као ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

## **Области и радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности**

На основу напред наведеног може се закључити да је у ОШ "Доситеј Обрадовић" Ђићевац област односно радни процес запошљавања једино изложен ризику за повреду принципа родне равноправности.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности. као низак (зелена) са малим последицама и малом вероватноћом.

## **4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ АВНОПРАВНОСТИ**

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе на конту друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

### **4.1. Општемере**

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности је су 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.

### **4.2. 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.

Посебнemerе, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

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

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- применау родњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројекта 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 управа 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.

#### **4.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

У ОШ“Доситеј Обрадовић“ у Ђићевцу постоји неуравнотежена заступљеност женског пола у односу на мушки пол. Међутим, не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер ОШ“Доситеј обрадовић“ Ђићевац нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запошљавање.

Основна школа „Доситеј Обрадовић“ Ђићевац нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неоходне за унапређење принципа родне равноправности.

#### **4.2.2. 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 рада школе.

ОШ "Доситеј Обрадовић" Ђићевац услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

1. Креирати што боље радно окружење и промовисати једнаке могућности у управљању људским ресурсима. Развити алате за евидентирање и пражење напредовања у каријери са подацима о полу и старости.
2. Отклањање негативних последица коришћења породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета.
3. Охрабривање мушкараца да користе одсуство са рада ради неге детета.

##### Очекивани резултати:

- Запослени се ангажују и напредују без обзира на пол.
- Ако је прихватљиво законским оквирима запослене учествују у процесима одлучивања док су на породиљском или одсуству са рада ради неге детета.

Веће учешће мушкараца у укупном броју запослених на одсуству са рада ради неге детета.

#### **4.2.3. Програмске мере**

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

ОШ “Доситеј Обрадовић” Ђићевац услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

1. Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
2. Похађање обука, семинара и конференција запослених у вези са родном равноправношћу;
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

#### МЕРА 1. 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 школе није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушким роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

*Време за увођење мере:*

Након усвајања Плана управљања ризицима од стране органа управљања почеће се примењивање ове мере.

*Начин спровођења и контроле спровођења мере:*

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности – директор школе 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 равнопраност 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.

#### МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА

##### ЗАПОСЛЕНИХ У ШКОЛИ

*Разлог за увођење мере:*

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности.

*Време за увођење мере:*

Континуирано, у складу са димаником организовања обука, семинара и конференција.

*Начин спровођења и контроле спровођења мере:*

Мере похађања обука, семинара и конференција за запослена лица у школи је трајна, тј. нема временског ограничења.

#### МЕРА 3. 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, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о истраживањима у спровођењу родне равноправности.

*Престанак спровођења мере:*

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

#### 5. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМ

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Име и презиме	Биљана Ердељанов
Функција	Директор школе
Телефон	037/446700
e/mail.	oscicevac@gmail.com

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности почиње да се примењује почев од наредног дана од дана доношења Плана.

Директор школе

*Ф. Ердељанов*

Биљана Ердељанов

