

ОШ „ЈОВАН КУРСУЛА“
ВАРВАРИН

АНЕКС II
ГОДИШЊЕГ ПЛАНА
РАДА ШКОЛЕ
ЗА ШКОЛСКУ 2024/25. ГОДИНУ

У Варварину, децембар 2024. године

АНЕКС II ГОДИШЊЕГ ПЛАНА РАДА ЗА ШКОЛСКУ 2024/25. ГОДИНУ



Република Србија
ОШ „ЈОВАН КУРСУЛА“
Светог Саве бр. 6, Варварин
e-mail:jovan.kursula.varvarin@gmail.com
Тел. 037/788-339
Број:874
Датум: 25.12.2024. године

На основу члана 119. став 1. тачка 2) Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“, бр. 88/17, 27/18-др. закони, 10/19, 6/20, 129/21 и 92/23) и члана 15. став 6) Пословника о раду Школског одбора, Школски одбор ОШ „Јован Курсула“ из Варварина, на седници одржаној дана 25.12.2024. године, доноси

ОДЛУКУ

Усваја се Анекс II Годишњег плана рада за школску 2024/25. годину, у потпуности.

У Варварину, 25.12.2024. године



Председник Школског одбора

Татјана Митровић

На основу члана 16. Закона о родној равноправности, којим је уређено да су органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица дужни да одређују и спроводе посебне мере за остваривање родне равноправности, доноси се Анекс II Годишњег плана рада Основне школе „Јован Курсула“ у Варварину са посебним мерама за остваривање родне равноправности за школску 2024/25. годину, који чини саставни део поменутог годишњег плана рада.

ПЛАН

МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „ЈОВАН КУРСУЛА“ У ВАРВАРИНУ ЗА 2024/25. ГОДИНУ

I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је финални документ који успоставља систем родне равноправности у Основној школи „Јован Курсула“ у Варварину (у даљем тексту: Школа), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

1.1. ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да integriшу родну перспективу у области у којој делују.

1.2. ДЕФИНИЦИЈЕ

1) **Род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) **Осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког/ или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) **дискриминација** по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) **родна перспектива** 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, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) **уродњавање** представља средство за остваривање и напређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) **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 из посебног закона не произлази другачије;

10) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности било у приватном животу;

12) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

13) **подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упутстава онаквину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

14) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном професионалном животу;

17) **органи јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

18) **социјални партнери** су Влада, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

19) **плата** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно инеотуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

20) **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

21) **тела за родну равноправност** су повремена тела органа јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених Законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

1.3. ОБАВЕЗЕ ШКОЛЕ У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Школа је дужна 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 садржај и планова и програма наставе и учења и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и доприносу науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;

4) предузима, у складу са законом, мере које 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, у оквиру:

- 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 језика 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 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 ради подстицања уравнотежене заступљености 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 научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких 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.

II САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

- основне податке о Школи- назив, седиште, порески идентификациони број, број и датум решења о упису у Регистар Привредног суда, матични број и шифру делатности Школе,
- укупан број запослених по полној структури,
- укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури,
- мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности,
- садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера.

2.1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ

ОСНОВНИ ПОДАЦИ

Пун назив: **Основна школа „Јован Курсула“**

Матични број: **07175655**

ПИБ: **101144586**

Адреса седишта: **Светог Саве бр. 6, Варварин**

Подаци о одговорном лицу: **Александра Ракић, директор**

Подаци о лицу за координацију током израде пројекта: **Тања Милетић, секретар**

Број телефона на радном месту: **037/788-339**

E-mail: **jovan.kursula.varvarin@gmail.com**

Основна школа „Јован Курсула“ је јавна установа, чија је делатност основно образовање и васпитање. Школа своју делатност обавља на територији Републике Србије у седишту школе у Варварину и издвојеним одељењима у Горњем Катуну и Доњем Катуну. Школа је основана одлуком СО Варварин, број 01 број 4899/1 од 26.06.1964. године и уписана у судски регистар код Окружног Привредног суда у Краљеву, решењем број Фи.1632/90 од 03.09.1990. године, регистарски уложак број 5-105-00.

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. 022-05-53/2018-07 од 16.09.2019. 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.

СИСТЕМАТИЗАЦИЈА ПОСЛОВА

Групе радних места у Школи

Послови у Школи систематизовани су по следећим групама:

- 1) Послови руковођења:
 - директор
- 2) Послови наставника:
 - наставник разредне наставе
 - наставник у комбинованом одељењу од два разреда;
 - наставник разредне наставе у продуженом боравку;
 - наставник предметне наставе;
 - наставник предметне наставе са одељењским старешинством.
- 3) Послови стручних сарадника:
 - стручни сарадник – педагог;
 - стручни сарадник – психолог;
 - стручни сарадник – библиотекар;
- 4) Нормативно-правни послови - секретар;
- 5) Административно - финансијски послови:
 - дипломирани економиста за финансијско - рачуноводствене послове;
 - референт за правне, кадровске и административне послове;
- 6) Помоћно – технички послови:
 - домар;
 - сервирка и
 - чистачица.

ОРГАНИ ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „ЈОВАН КУРСУЛА“ У ВАРВАРИНУ

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 општине Варварин, 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 општине Варварин.

Орган руковођења у школи је директор школе. Директора школе именује министар. Директор је одговоран за законитост рада и за успешно обављање делатности школе и за свој рад одговара Школском одбору и надлежном министарству.

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.

РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „ЈОВАН КУРСУЛА“ ВАРВАРИН

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. 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 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. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

2.2. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ, ПРЕМА СТЕЧЕНОМ НИВОУ ОБРАЗОВАЊА И ПРЕМА ГОДИНАМА СТАРОСТИ

Укупан број запослених је 57.

Полна структура запослених

ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	УКУПНО
40	17	57

Структура запослених према стеченом нивоу образовања

Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Двогодишња специјализација	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
0	8	2	1	2	8	13	23	/	/

Структура запослених према годинама старости

18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
1	2	5	2	4	11	5	18	2	7

2.3. УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА И ПОЛНА СТРУКТУРА ОРГАНА УПРАВЉАЊА

Руководећа радна места		Школски одбор	
мушкарци	жене	мушкарци	жене
/	1	0	9

III МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању школе у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Школа нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у школи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, 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.

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

3.1. ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.2. 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.

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:

- 1) Право жена, девојчица и мушкараца на информисаности једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) Примена у родњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) Уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;

5) Уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;

6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама

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

3.3. ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Врсте посебних мера су:

1) мере које се 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 рада Школе;

3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

1) Мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Основна школа „Јован Курсула“ Варварин има осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па су овакве мере неходне за унапређење принципа родне равноправности.

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 „Јован Курсула“ у Варварину услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

Запослени и развој каријере

1. Креирати што боље радно окружење и промовисати једнаке могућности у управљању људским ресурсима. Развити алате за евидентирање и праћење напредовања у каријери са подацима о полу и старости.

2. Отклањање негативних последица коришћења породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета.

3. Охрабривање мушкараца да користе одсуство са рада ради неге детета.

Време за увођење мере:

Период од 2025.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

АНЕКС II ГОДИШЊЕГ ПЛАНА РАДА ЗА ШКОЛСКУ 2024/25. ГОДИНУ

- Промоција процеса који подржавају родно осетљива ангажовања, каријере и именовања.
- Усклађивање пословне каријере и приватног живота

Престанак спровођења мера: Трајни задатак

Очекивани резултати:

- Запослени се ангажују и напредују без обзира на пол.
- Ако је прихватљиво законским оквирима запослени требају учествовати у процесима одлучивања док су на породичном или одсуству са рада ради неге детета.
- Веће учешће мушкараца у укупном броју запослених на одсуству са рада ради неге детета.

3) Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. ОШ „Јован Курсула“ у Варварину услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција запослених у вези са родном равноправношћу;
- 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 мушком 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 а по доношењу одлуке Уставног суда, почеће се са примењивањем ове мере. Дана 27.06.2024. године Уставни суд је покренуо поступак за утврђивање неуставности Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21). Суд је обуставио извршење појединачног акта или радње предузете на основу одредаба наведеног Закона.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности – директор школе ће вршити

АНЕКС II ГОДИШЊЕГ ПЛАНА РАДА ЗА ШКОЛСКУ 2024/25. ГОДИНУ

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.

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 у синдикалној организацији.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду школе приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова органа школе;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;
- формирања струковних асоцијација;

Престанак спровођења мере:

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

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:

Први квартал 2025. године.

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 искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

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

ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима:
Александра Ракић, директор школе

РЕЗИМЕ

У функцији спровођења посебних мера и унапређења родне равноправности Основна школа „Јован Курсула“ у Варварину, донела је следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

➤ Запослени и развој каријере

Б) Програмске мере

➤ Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;

➤ Похађање обука, семинара и конференција запослених у школи у вези са родном равноправношћу;

➤ Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у школи

Такође, битно је напоменути да школа има осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па се ове мере доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању ове установе.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука,

квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним

за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене

принципа родне равноправности. Како су предложене мере дугорочне или трајне не

постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету.

- 4 Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене Основна школа „Јован Курсула“ у Варварину ће могућности да дође до повреде принципа родне равноправности свести на минимум.

4.1. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

1) Равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;

2) Узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;

3) Предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Не постоје, нити било којим општим актом Школе, могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

Не постоје, нити било којим општим актом Школе, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

IV САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

Школа је одговорна за реализацију активности утврђених Планом.

До 31. јануара текуће године за претходну годину доставља се Извештај о реализованим активностима.

Извештај садржи следеће податке:

1. процедуре које су спроведене и мере које су предузете током извештајног периода ради отклањања или ублажавања неравномерне заступљености полова запослених;
2. податке о променама у полној структури запослених у претходној календарској години;
3. податке о променама у броју руководећих и извршилачких радних места, у складу са општим актом, према полној структури запослених;
4. податке о променама у броју истоветних радних места, према општем акту, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури запослених;
5. податке о променама у укупном броју запослених упућених на стручно усавршавање или обуку, према полној структури запослених;
6. податке о променама у броју радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад.

Годишњи план рада школе за школску 2024/25. годину

ПРВО ПОЛУГОДИШТЕ								
М	РН	П	У	С	Ч	П	С	Н
СЕПТЕМБАР								1
	1	2	3	4	5	6	7	8
	2	9	10	11	12	13	14	15
	3	16	17	18	19	20	21	22
	4	23	24	25	26	27	28	29
	5	30						
ОКТОБАР			1	2	3	4	5	6
	6	7	8	9	10	11	12*	13
	7	14	15	16	17	18	19	20
	8	21	22	23	24	25	26	27
	9	28	29	30	31			
НОВЕМБАР						1	2	3
	10	4	5	6	7	8	9	10
	11	11	12	13	14	15	16	17
	12	18	19	20	21	22	23	24
	13	25	26	27	28	29	30	
ДЕЦЕМБАР								1
	14	2	3	4	5	6	7	8
	15	9	10	11	12	13	14	15
	16	16	17	18	19	20	21	22
	17	23	24	25*	26	26	28	29

3.8. Календар образовно-васпитног рада

ДРУГО ПОЛУГОДИШТЕ								
М	РН	П	У	С	Ч	П	С	Н
ЈАНУАР				1	2	3	4	5
		6	7*	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19
	18	20	21	22	23	24	27	28
	19	27*	28	29	30	31		
ФЕБРУАР							1	2
	20	3	4	5	6	7	8	9
	21	10	11	12	13	14	15	16
	22	17	18	19	20	21	22	23
	23	24	25	26	27	28		
МАРТ							1	2
	24	3	4	5	6	7	8	9
	25	10	11	12	13	14	15	16
	26	17	18	19	20	21	22	23
	27	24	25	26	27	28	29	30*
	28	31						
АПРИЛ			1	2	3	4	5	6
	29	7	8	9	10	11	12	13
	30	14	15	16	17	18*	19*	20*
	31	21*	22	23	24	25	26	27
	32	28	29	30				
МАЈ					1	2	3	4
	33	5	6	7	8	9	10	11
	34	12	13	14	15	16	17	18
	35	19	20	21	22	23	24	25
	36	26	27	28	29	30	31	
ЈУН								1
	37	2	3	4	5	6*	7	8
	38	9	10	11	12	13	14	15
		16	17	18	19	20	21	22
		23	24	25	26	27	28*	29
		30						

3.9. Наставни периоди и распуст

	Државни празници
	Наставни дани
	Дан школе
	Школски распуст, ненаставни дани
*	Верски празници
	13.11. 2024. се ради по распореду од ПОНЕДЕЉКА
	18.02.2025. се ради по распореду од ПОНЕДЕЉКА
	Завршетак наставе у првом и другом полугодшту
	Радни дани (Дан сећања на српске жртве у 2 светском рату 21.10, Свети Сава 27.01, Дан сећања на жртве Холокауста 22.04, Дан победе над фашизмом 9.05, Видовдан 28.06.)
	Завршни испит 16., 17., 18. јуни; пробни завршни испит 21., 22. март
	Субота 12.04.2025. је радна, настава се одвија по распореду од петка-одрађивање екскурзије
	Екскурзија ученика 5-8.разреда: 25-27.04.2025.
	Екскурзија ученика 1-4.разреда: 09.05.2025.
	Недеља сећања и заједништва

Годишњи план рада школе за школску 2024/25. годину

Редни број	Трајање рада и одмора	Трајање	
		Од	До
1.	Васпитно-образовни рад у I полугодишту	02.09.2024.	27.12.2024.
2.	Васпитно-образовни рад у II полугодишту	20.01.2025.	13.06.2025.
3.	Дан школе	23.09.2024.	
4.	Јесењи распуст	09.11.2024.	12.11.2024.
5.	Зимски распуст	24.12.2024.	19.01.2025.
6.	Свети Сава	27.01.2025.	
7.	Пролећни распуст	16.04.2025.	21.04.2025.
8.	Летњи распуст	14.06.2025.	31.08.2025.
9.	Припремна настава	16.08.2025.	20.08.2025.
10.	Поправни испити	23.08.2025.	26.08.2025.