



Република Србија
ОШ „ЈОВАН КУРСУЛА“
Светог Саве бр. 6, Варварин
e-mail: jovan.kursula.varvarin@gmail.com
Тел. 037/788-339
Број: 787
Датум: 30.12.2022. године

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ОСНОВНА ШКОЛА
„ЈОВАН КУРСУЛА“
ВАРВАРИН



Република Србија
ОШ „ЈОВАН КУРСУЛА“
Светог Саве бр. 6, Варварин
e-mail: jovan.kursula.varvarin@gmail.com
Тел. 037/788-339
Број: 745
Датум: 09.12.2022. године

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник 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 („Службени гласник РС“ број 67/22) директор ОШ „Јован Курсула“ Варварин, донела је

Одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима),

ОДЛУКУ

о покретању поступка изrade Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Овом одлуком покреће се поступак израде Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ОШ „Јован Курсула“ Варварин.

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 складу са 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 („Службени гласник РС“ број 67/22) и другим важећим прописима.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења.

Директор школе
Александра Ракић

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“ број 67/22) за потребе Основне школе „Јован Курсула“ Варварин, доноси се:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

САДРЖАЈ

УВОД

I Одлука о покретању поступка израде Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

1. УВОД

2. ОПШТИ ДЕО О ОСНОВНОЈ ШКОЛИ „ЈОВАН КУРСУЛА“ ВАРВАРИН

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

4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

- ОПШТЕ МЕРЕ

- ПОСЕБНЕ МЕРЕ

-Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

-Подстицајне мере

-Програмске мере

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

РЕЗИМЕ

6. САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

ПРИЛОЗИ

II – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности

ЧЛНОВИ ТИМА ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Редни број	Име и презиме члнова тима	Занимање	Радно место у школи
1.	Тања Милетић	Дипломирани правник	Секретар школе
2.	Тања Стојановић	Дипломирани педагог	Стручни сарадник
3.	Марко Брајовић	Дипломирани индустријски менаџер	Наставник информатике и рачунарства

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 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 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 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 материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава безобзира 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. 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) Укључе 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) обезбеде подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеде 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 доприноса науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;

4) предузимају, у складу са законом, мере које обухватају:

(1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења

укупљајући 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 лиценцима, 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 ради подстицања уравнотеже незаступљености полова при упису у Школу, програме стипендирања, програме целожivotног 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 родна равноправност.

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

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 мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

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

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу 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 мушкице 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 жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) 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);
- Кривични законик („Службени гласник РС“ број 85/05, 88/05, 107/05, 72/09, 111/09, 121/12, 104/13, 108/14, 94/16 и 35/19);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09, 52/21);
- 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 ОСНОВНОЈ ШКОЛИ „ЈОВАН КУРСУЛА“ ВАРВАРИН

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ

Пун назив	Основна школа „Јован Курсула“
Матични број	07175655
ПИБ	101144586
Адреса седишта	Светог Саве бр. 6, Варварин
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Александра Ракић, директор 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 Уредбама 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 – 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 – техички 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.

1.2. 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 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 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.

1.3. Број запослених и полна заступљеност

Укупан број запослених је 56.

Табела 2. Полна структура запослених

ЖЕНЕ	МУШКАРЦИ	УКУПНО
39	17	56

Табела 3. Структура запослених према стеченом нивоу образовања

Основна школа „Јован Курсула“ Варварин

Стручна спрема запослених

Завршена ОШ	Завршена средња школа	Завршена виша школа	Завршен факултет	Двогодишња специјализац ија
М 1	Ж 8	М 2	Ж 1	М /

Табела 4. Структура запослених према годинама старости

Основне школе „Јован Курсула“ Варварин

Старосна структура запослених

18-30	31-40	41-50	51-60	Преко 61
М 2	Ж 1	М 6	Ж 5	М 3

Табела 5. Полна структура чланова Органа управљања

Школски одбор

Основне школе „Јован Курсула“ Варварин

Полна структура чланова

Мушкарци

Жене

Укупно

1

8

9

3. 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 узнемирања, полног узнемирања, 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.

4. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ 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.

4.1. 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.

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.

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:

- Упознавање, девојчица и мушкараца са правом 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.

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

Основна школа „Јован Курсула“ Варварин нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неохондне 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 „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 породиљског 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 2023

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

➤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 запослен требају учествовати 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 „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 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 у установи.

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 од стране школског одбора.

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 2023. 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.

5. 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 нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, већ се 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.

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.

6. САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА

Школа је одговорна за реализацију активности утврђених Планом.

План управљања ризицима и извештај доноси се најкасније до 31. децембра текуће године за наредну календарску годину, у којој се достављају Министарству најкасније до 15. јануара.

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 извршилачким радним 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.



Република Србија
ОШ „ЈОВАН КУРСУЛА“
Светог Саве бр. 6, Варварин
e-mail: jovan.kursula.varvarin@gmail.com
Тел. 037/788-339
Број: 770
Датум: 16.12.2022. године

На основу члана 64. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21), директор Основне школе „Јован Курсула“ у Варварину, доноси

О ДЛУКУ
о одређивању лица задуженог за родну равноправност

I Тања Милетић, запослена на радном месту секретара школе, именује се за лице задужено за родну равноправност у Основној школи „Јован Курсула“ у Варварину (у даљем тексту: Школа).

II О овој одлуци обавестити Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство).

III Лице задужено за родну равноправност у Школи дужно је да:

- 1) Прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Школе;
- 2) Прати стање о полној структури наставника, запослених и других радно ангажованих лица у Школи и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Школи;
- 3) Доставља извештаје из тачке 2) директору школе, које након доношења Школа доставља Министарству;
- 4) Сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности;
- 5) Припрема, заједно са осталим службама у Школи, податке анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност;
- 6) Предлаже одређивање посебних мера у Школи у циљу остваривања и унапређења родне равноправности, у смислу Закона о родној равноправности;
- 7) Обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности;
- 8) Обавља друге послове у вези са Законом о родној равноправности.

О бразло жење

Одредбама Закона о родној равноправности, чланом 64. став 1. прописано је да су органи јавне власти, који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица дужни да из реда својих запослених одреде лице задужено за родну равноправност.

Истим Законом и чланом, у ставу 4. наведена су задужења лица одређеног за родну равноправност и то да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Школе; Прати стање о полној структури наставника и других радно ангажованих лица у Школи и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у Школи; Доставља извештаје директору школе, које након доношења Школа доставља Министарству; Сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; Припрема, заједно са осталим службама у Школи, податке анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност; Предлаже одређивање посебних мера у Школи у циљу остваривања и унапређења родне равноправности, у смислу Закона о родној равноправности; Обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности; Обавља друге послове у вези са Законом о родној равноправности.

Поред наведених одредби, чланом 16.став 1.и 2. Закона прописано је да су органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица дужни да одређују и спроводе посебне мере у зависности од циљева које је потребно остварити њиховим одређивањем и спровођењем. Посебне мере одређују, спроводе у оквиру годишњих планова или програма рада, односно у складу са Законом о родној равноправности и другим законима, припремају и доносе органи јавне власти и послодавци, који, поред елемената прописаних законом, обавезно садрже и део који се односи на остваривање и унапређење родне равноправности. Законом је прописана и обавеза органа јавне власти у доношењу и Плана управљања ризицима. Чланом 23.став 1. одређено је да је за доношење, спровођење и извештавање плана управљања ризицима одговоран руководилац, који је дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима.

Како су органи јавне власти, у смислу члана 6. став 1. тачка 18) Закона, и установе, међу којима и Основна школа „Јован Курсул“ а послови који се односе на вођење евидентије у области рада у делокруг послова секретара школе, према одредбама Правилника о организацији и систематизацији послова у Школи, директор је за лице задужено за родну равноправност одредила запослену на радном месту секретара Школе, Тању Милетић.

На основу свих наведених одредби Закона о родној равноправности, одлучено је као у диспозитиву ове одлуке.



Директор школе

Ракић А.

Александра Ракић