**РЕПУБЛИКА СРБИЈА**

**ОСНОВНА ШКОЛА**

**"МИЛУТИН И ДРАГИЊА ТОДОРОВИЋ"**

**ул. Саве Немањића бр. 2**

**34000 КРАГУЈЕВАЦ**



# ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД

**ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ**

**РАВНОПРАВНОСТИ**

**Крагујевац 2022. године**

## ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План) се у складу са Законом о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21) и Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22), утврђује списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика, списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање и подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима. Општо циљ овог плана је да се успостави равномерни однос полова у Школи, представља гаранцију родне перспективе и уравнотежење заступљености полова у поступањима доносиоца.

Сви подаци у овом плану мера дати су на дан 30.12.2022. године.

### 1.1 ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење плана је **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС“, број 52/21), у даљем: Закон), којим се уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређење 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, **Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** („Службени гласник РС”, број 67/22) и **Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности** („Службени гласник РС”, број 67/22 ).

### 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 и/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** лица 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 унапређивање 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 о начину 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 и 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 и неотуђиво 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 укорењене 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 садржаји планова и програма наставе и учења и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и допринос у 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 уз поштовање мишљења Стручног већа наставника српског језика и књижевности и Друштва за српски језик;

(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 порекала, 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 уравнотежене заступљености полова при уписуу 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 истаживачким 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.

**2. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ**

Назив: Основна школа „Милутин и Драгиња Тодоровић“

Седиште: Саве Немањића 2, 34000 Крагујевац

Порески идентификациони бро (ПИБ): 101509408

Школа је почела са радом 16.06.1961. године, а организована је као установа 24.01.1991. године и уписана у судски регистар који се води код Трговинског суда у Крагујевцу, регистрациони уложак број 5-75-00, бр. уписника Fi-69/22.

Матични број: 07149123

Шифра делатности: 8520.– основно образовање

### 2.1 УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

|  |  |
| --- | --- |
| 2022. | |
| Укупан број запослених 93 (100%) | |
| мушкарци | жене |
| 10 (10,76%) | 83 (89,24%) |

**2.2 УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ РУКОВОДЕЋИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ**

## СТРУКТУРИ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2022. | | | |
| Укупан број запослених 93 (100%) | | | |
| Руководећа радна места | | Извршилачка радна места | |
| 2 (100%) | | 91 (100%) | |
| мушкарци | жене | мушкарци | жене |
| 1 (50%) | 1 (50%) | 9 (9,89%) | 82 (90,11%) |

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

Преглед области и процеса у функционисању и раду Школе у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности .

Школа нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере који ће допринети мање заступљеном полу побољшавања полне структуре при запошљавању; 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.

## 4. БРОЈ ИСТОВЕТНИХ РАДНИХ МЕСТА

Број истоветних радних места је 17, према општем акту послодавца, а број истоветних радних места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури - **НЕМА** истоветних радних места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, пошто је зарада регулисана Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама ("Сл. Гласник РС ", бр. 44/2001, 15/2002 –др. уредба,30/2002, 32/2002 –испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 –др. закон и 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 19/2021, 48/2021 и 123/2021 - др. Закон).

## 5. УКУПАН БРОЈ ПЛАНИРАНИХ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС И УКУПАН БРОЈ ПЛАНИРАНИХ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА У 2023. ГОДИНИ

Укупан број планираних за пријем у радни однос и уупан број планираних за престанак радног односа у 2023. години према полној структури:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| пол | Планирани за престанак радног односа | Планирани за пријем  у радни однос |
| мушкарци | 1. истек рока уговора | 11 – пол зависи од пола технолошког вишка и пријављених кандидата |
| жене | 9 - истек рока уговора  1 – одлазак у пензију |

## 6. БРОЈ РАДНИХ МЕСТА ЗА КОЈА ПОСТОЈИ ОПРАВДАНА ПОТРЕБА ПРАВЉЕЊА РАЗЛИКА ПО ПОЛУ

НЕМА радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад.

## 7. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и једнак третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и самозапошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања, надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере.

### 7.1 Опште мере

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације. 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.

### 7.2 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 орган јавне власти, послодавци и удружења. Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

* право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
* примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
* промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
* уравнотежена заступљеност полова у управним органима и другим

телима;

* 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

**Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности:**

* План запошљавања мање заступљеног пола ради побољшавања полне структуре запослених;
* Успостављање равномерног односа полова међу запосленима распоређивањем са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури као и повећање броја лица мушког пола приликом одређивања одељењског стрешинства, одређивање координатора стручних већа, актива и тимова и учешће у комисијама;
* План редовних едукација запослених из области равноправности полова остваривањем кроз сарадњу са институцијама и организацијама локалне самоуправе Града;
* Предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за напредовање у струци;
* Предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова приликом коришћења опреме и информационо-комуникационих технологија;
* Интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења у оквиру редовних наставних предмета и ваннаставних активности;
* Успостављање равномерног односа полова приликом делегирања ученика који учествују у раду школских тела и тимова;
* Успостављање равномерног односа полова приликом делегирања ученика за рад у Ученичком парламенту и других Ученичких организација.

Време за увођење мера: 1. јануар 2023. година до 31.12.2023. година.

## 8. НАЧИН ОСТВАРИВАЊА МЕРА

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Школи.

О Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Школа ће надлежном Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој се налази План. План се доноси најкасније до 31. децембра текуће године за наредну календарску годину.

У Школи је одлуком директора именовано лице за родну равноправност чији је задатак да прати остваривање и унапређивање родне равноправности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Име и презиме | Занимање | Мејл адреса |
| Јована Тодоровић | професор предметне наставе | [mllejovana@gmail.com](mailto:mllejovana@gmail.com) |

У Школи су именована лица задужна за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности чији је задатак да прати спровођење политика и мера, сарађује са Министарством за људска и мањинска права (у даљем тексту: Министарство) и друштвени дијалог и телима за родну равноправност по питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ЧЛАНОВИ ТИМА ЗА ИЗАДУ И СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА | | |
| Име и презиме чланова тима | Занимање | Мејл адреса |
| Никола Сарафинов | професор предметне наставе | [nikola.sarafinov@mdt.edu.rs](mailto:nikola.sarafinov@mdt.edu.rs) |
| Ивана Јовановић, | професор разредне наставе | [ivana.jovanovic@mdt.edu.rs](mailto:ivana.jovanovic@mdt.edu.rs) |
| Невена Митрић Булатовић | професор предметне наставе | [nevena.mitric@mdt.edu.rs](mailto:nevena.mitric@mdt.edu.rs) |

О спроведеном плану ризицима од повреде принципа повреде родне равноправности сачиниће се Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима најкасније до 31.12.2023. године. Извештај се доставља најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржај извештаја.

У Крагујевцу, 30.12.2022.године

Директор школе,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Драган Павловић