Na osnovu člana 19. Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS“ broj 52/21) i Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravlјanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 67/2022), direktor Osnovne škole„Dr Ibranim Baki’“Leskova , donosi

**PLAN**

**UPRAVLjANјA RIZICIMA OD POVREDE PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

**UVOD**

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastuplјenost žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za lični razvoj i razvoj društva, jednake mogućnosti i prava u pristupu robama i uslugama, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, uz uvažavanje bioloških, društvenih i kulturološki formiranih razlika između muškaraca i žena i različitih interesa, potreba i prioriteta žena i muškaraca prilikom donošenja javnih i drugih politika i odlučivanja o pravima, obavezama i na zakonu zasnovanim odredbama, kao i ustavnim odredbama.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, jeste svako neopravdano razlikovanje, nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isklјučivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), na otvoren ili prikriven način, u odnosu na lica ili grupe lica, kao i članove njihovih porodica ili njima bliska lica, zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu u: političkoj, obrazovnoj, medijskoj i ekonomskoj oblasti; oblasti zapošlјavanja, zanimanja i rada, samozapošlјavanja, zaštite potrošača (robe i usluge); zdravstvenom osiguranju i zaštiti; socijalnom osiguranju i zaštiti, u braku i porodičnim odnosima; oblasti bezbednosti; ekologiji; oblasti kulture; sportu i rekreaciji; kao i u oblasti javnog oglašavanja i drugim oblastima društvenog života.

Neposredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako se lice ili grupa lica, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u istoj ili sličnoj situaciji, bilo kojim aktom, radnjom ili propuštanjem, stavlјaju ili su stavlјeni u nepovolјniji položaj, ili bi mogli biti stavlјeni u nepovolјniji položaj.

Posredna diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, postoji ako, na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa, lice ili grupu lica, stavlјa ili bi mogla staviti, zbog njihovog pola, polnih karakteristika, odnosno roda, u nepovolјan položaj u poređenju sa drugim licima u istoj ili sličnoj situaciji, osim ako je to objektivno opravdano zakonitim cilјem, a sredstva za postizanje tog cilјa su primerena i nužna.

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovolјnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isklјučivo ili uglavnom zbog toga što su tražili, odnosno nameravaju da traže zaštitu od diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, ili zbog toga što su ponudili ili nameravaju da ponude dokaze o diskriminatorskom postupanju.

Diskriminacijom na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda, smatra se i uznemiravanje, ponižavajuće postupanje, pretnje i uslovlјavanje, seksualno uznemiravanje i seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilјe zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilјe prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodilјskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditelјstva), usvojenja, hranitelјstva, staratelјstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovolјniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trplјenja takvog ponašanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojednih ličnih svojstava može razgraničiti je višestruka diskriminacija ili se ne može razgraničiti (interseksijska diskriminacija).

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti uređuje se pojam, značenje i mere politike ostvarivanja i unapređenja rodne ravnopravnosti, kao i vrste planskih akata u oblasti rodne ravnopravnosti, nadzor nad primenom zakona i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti. Navedenim zakonom se uređuju obaveze organa javne vlasti, poslodavaca i drugih socijalnih partnera da integrišu rodnu perspektivu u oblasti u kojoj deluju.

Članom 13. Zakona o rodnoj ravnopravnosti definisane su vrste planskih akata, među koje spada i Plan upravlјanja rizicima od povrede principa ravnopravnosti. Plan upravlјanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti predstavlјa garanciju rodne perspektive, urodnjavanja i uravnotežene zastuplјenosti polova u postupanjima organa javne vlasti, poslodavaca, osiguravajućih društava, političkih stranaka, sindikalnih organizacija i drugih organizacija i udruženja. Zakon o rodnoj ravnopravnosti prepoznao je 16 polјa delovanja, među kojima i delovanje u političkim strankama, sindikalnim organizacijama i udruženjima.

 U članu 48. ovog Zakona precizirana je rodna ravnopravnost u političkim organizacijama, sindikalnim organizacijama i udruženjima. S tim u vezi, u Zakonu je navedeno da pravo na učlanjenje u političku stranku, sindikalnu organizaciju i udruženje, i aktivno učešće u radu političke stranke, sindikalne organizacije i udruženja, i radu njihovih organa, uklјučujući i pogodnosti koje obezbeđuju, ostvaruju se bez bilo kog vida diskriminacije na osnovu pola, odnosno roda, u skladu sa aktima te organizacije.

U Nacionalnoj strategiji za rodnu ravnopravnost od 2021. do 2030. godine definisan je Poseban cilј 2. Obezbeđene jednake mogućnosti za ostvarivanje i zaštitu lјudskih prava kao pretpostavka razvoja i bezbednog društva, Mera 2.4. Jačanje kapaciteta, unapređivanje institucionalnog i normativnog okvira rodne ravnopravnosti u političkom životu i obezbeđivanje ravnopravnog učešća žena i muškaraca, posebno ranjivih grupa u odlučivanju o javnim poslovima. Ova mera podrazumeva između ostalog usklađivanje akata o unutrašnjoj organizaciji i uređenju organa javne vlasti, akata političkih stranaka, sindikata i udruženja građana i preduzimanje posebnih mera kako bi se smanjio rodni jaz i obezbedila rodno uravnotežena zastuplјenost u upravlјačkim i nadzornim telima i na rukovodećim mestima u institucijama, javnim ustanovama, posebno u JLS, mesnim zajednicama, na izbornim listama i u organima za sprovođenje izbora, političkim strankama, sindikatima i udruženjima građana i uspostavile pretpostavke za ravnopravno učešće žena i muškaraca i posebno ranjivih grupa u planiranju, pripremi, donošenju i sprovođenju odluka koje utiču na njihov položaj uz uvažavanje njihovih interesa, potreba i prioriteta prilikom oblikovanja i odlučivanja o javnim politikama u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti (čl. 7, 10, 26, 47 i 48).

**Međunarodni akti i pravni okvir Republike Srbije na kojima se zasniva rodna ravnopravnost**

Republika Srbija je prihvatila veliki broj međunarodnih dokumenta i integrisala ih u domaći pravni sistem u cilјu ostvarivanja rodne ravnopravnosti kroz nacionalne zakone i javne politike. Na globalnom nivou, najznačajniji dokument koji se odnosi na sprečavanje diskriminacije žena jeste Konvencija o sprečavanju svih oblika diskriminacije žena (tzv. CEDAW), koju je Republika Srbija ratifikovala i o čijem sprovođenju podnosi periodične izveštaje Komitetu Ujedinjenih nacija. Kao članica UN Republika Srbija se obavezala i na primenu konvencija o lјudskim pravima, ali na postizanje cilјeva u specifičnim oblastima. Proces evropskih integracija takođe podrazumeva usaglašavanje nacionalnog zakonodavstva sa propisima, posebno direktivama Evropske unije, i u ovoj oblasti, koje se tiču jednakih šansi i nediskriminacije, kao što su Direktiva 2006/54/EZ o sprovođenju principa jednakih mogućnosti za muškarce i žene u pogledu zapošlјavanja i zanimanja, Direktiva Saveta Evrope 78/2000 o diskriminaciji. Nacionalno zakonodavstvo Republike Srbije usaglašeno je sa konvencijama Evropske unije i Saveta Evrope (Deklaracija Saveta Evrope o jednakosti muškaraca i žena kao osnovnom principu demografije, Evropska konvencija o lјudskim pravima i dr.). Osim dokumenata koji su usvojeni sa cilјem primene međunarodnih obaveza Republika Srbija garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i obavezuje sve državne organe da rade na ostavrivanju ravnopravnosti žena i muškaraca. Član 15. Ustava Republike Srbije glasi „Država jemči ravnopravnost žena i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti“.

Međunarodni akti

* Povelјa Ujedinjenih nacija;
* Univerzalna deklaracija o lјudskim pravima (1948);
* Evropska povelјa o lјudskim pravima (1950);
* Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (1966);
* Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966);
* Konvencija o pravima deteta (1989) i protokoli uz konvenciju;
* Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom (2006);
* Konvencija o sprečavanju svih oblika diskriminacije žena (tzv. CEDAW);
* UN Program akcije u odnosu na malo oružje i praktične mere za razoružanje (PoA);
* Rezolucija SBUN – žene mir i bezbednost 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
* Rezolucija GSUN 65/69 – Žene, razoružanje, neširenje i kontrola oružja;
* Pekinška deklaracija i Platforma za akciju (1995);
* Peking + 15 i Peking + 25 – Nacionalni pregled o ostvarenom napretku u sprovođenju pekinške Deklaracije i Platforme za akciju;
* Program Akcije Međunarodne konferencije o stanovništvu i razvoju (1994);
* Specijalna sesija GSUN: Žene 2000: Rodna ravnopravnost, razvoj i mir za 21 vek (2000) – Milenijumska deklaracija UN A/Res/55/2 (2000);
* Direktiva Saveta Evrope 78/2000 o diskriminaciji;
* Direktiva 2006/54/EZ o sprovođenju principa jednakih mogućnosti za muškarce i žene u pogledu zapošlјavanja i zanimanja;
* Agenda 2030 – cilјevi održivog razvoja A/RES/70/1 (2015);
* Evropska konvencija za zaštitu lјudskih prava i osnovnih sloboda i prateći protokoli;
* Povelјa EU o osnovnim pravima 2016/c 202/025;
* Bečka deklaracija i program delovanja (1993);

**Pravni okvir Republike Srbije**

* Ustav Republike Srbije, u osnovnim odredbama garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i obavezuje državu da vodi politiku jednakih mogućnosti (član 15), zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju po bilo kom osnovu ili ličnom svojstvu uklјučujući i pol (član 21. stav 3), propisuje mogućnost preduzimanja posebnih mera radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupe lica koje su u nejednakom položaju sa ostalim građanima (član 21. stav 4), garantuje jednakost pred zakonom (član 21. stav 1), jednaku zakonsku zaštitu (član 21. stav 2), zaštitu pred sudovima (član 22. stav 1), drugim državnim organima (član 36. stav 1) i međunarodnim institucijama (član 22. stav 2), pravo na žalbu ili drugo pravno sredstvo protiv odluke kojom se odlučuje o njegovom pravu ili obavezi (član 36. stav 2), pravo na pravnu pomoć (član 67. stav 1) od strane advokature (član 67. stav 2) i službe pravne pomoći u JLS (član 67. stav 2) i upućuje na zakonsko regulisanje besplatne pravne pomoći (član 67. stav 3), pravo na rehabilitaciju i naknadu materijalne i nematerijalne štete prouzrokovane nezakonitim ili nepravilnim radom državnog organa (član 35. stav 2), jemči zaštitu podataka o ličnosti (član 42), pravo azila (član 57), slobodu odlučivanja o sklapanju braka, ravnopravnost supružnika, izjednačava status vanbračne zajednice i braka u skladu sa zakonom (član 62), garantuje ravnopravnost roditelјa u izdržavanju, vaspitanju i obrazovanju dece (član 65), jemči slobodu odlučivanja o rađanju (član 63) i posebnu zaštitu majki, trudnica, dece i samohranih roditelјa (član 66) kao i posebnu zdravstvenu zaštitu trudnica, majki i samohranih roditelјa sa decom do sedme godine, koja se finansira iz javnih prihoda (član 68) i socijalnu zaštitu porodice i zaposlenih (član 69).
* Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS“ broj 52/21);
* Zakon o izmenama i dopunama Krivičnog zakonika („Službeni glasnik RS“ broj 35/19);
* Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik RS”, broj 22/09);
* Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik RS“ broj 22/09 i 52/21);
* Zakon o sprečavanju nasilјa u porodici („Službeni glasnik RS“ broj 94/16);
* Zakon o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS“ broj 104/09);

**Institucionalni mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti u Republici Srbiji**

Mehanizmi za postizanje rodne ravnopravnosti obuhvataju pored pomenutog zakonodavnog okvira, i tela za rodnu ravnopravnost na svim nivoima vlasti, strategije i akcione planove, kao i zaštitnike građana. U Srbiji postoje tela za rodnu ravnopravnost na svim nivoima vlasti i to:

* Savet za rodnu ravnopravnost – savetodavno telo Vlade RS,
* Skupštinski odbor za lјudska i manjinska prava i ravnopravnost polova – telo na nivou zakonodavne vlasti,
* Uprava za rodnu ravnopravnost pri Ministarstvu rada, zapošlјavanja i socijalne politike – izvršni mehanizam na državnom nivou,
* Zamenica zaštitnika građana za rodnu ravnopravnost,
* Poverenica za zaštitu ravnopravnosti.
1. **OPŠTI DEO O OSNOVNOJ ŠKOLI**

**1.1.Naziv, podaci o sedištu i odgovornom licu**

*Tabela 1 Naziv, matični broj, PIB, adresa sedišta, podaci o odgovornom licu i licu*

|  |
| --- |
| **OSNOVNI PODACI** |
| **PUN NAZIV** | OŠ“DR IBRAHIM BAKIĆ“ |
| **Matični broj** | 07175787 |
| **PIB** | 101345703 |
| **Adresa** | LESKOVA, 36320 TUTIN |
| **Podaci o odgovornom licu** | **Ime i prezime** | Hivzo Vusljanin |
| **Telefon** | 020/452554 |
| **Mobilni telefon** | 0631039120 |
| **e-mail** | osleskova@yahoo.com |

Osnovna škola je ustanova koja obavlјa delatnost osnovnog obrazovanja i vaspitanja, u skladu sa Ustavom Republike Srbije, međunarodnim pravnim aktima, zakonom, podzakonskim aktima, Statutom i drugim opštim aktima Škole.

**Osnovna škola** u skladu sa potrebom organizovanja i razvoja solidarnosti, u svom radu i delovanju zalagaće se za ostvarivanje sledećih socijalnih prava:

* pravo na zaposlenje i jednaku mogućnost dobijanja zaposlenja, kako bi se ostvarivale

pravične zarade, odnosno zarade koje odgovaraju pristojnom životnom standardu;

* pravo na radne uslove, usvajanjem i primenjivanjem odgovarajućih međunarodnih,

zakonskih i podzakonskih odredbi na osnovu dijaloga sa društvenim grupacijama;

* pravo na kvalitetan sistem socijalne zaštite, koji je otvoren i pristupačan svima,

pri čemu će se posebna pažnja obratiti na najugroženije grupe;

* poštovanje zakona kojima se reguliše oblast rada, kroz poštovanje međunarodnih

standarda u ovoj oblasti i prihvatanje sindikata kao partnera u pregovorima za uspostavlјanje kolektivnih ugovora i profesionalnih standarda koji se prihvataju i poštuju;

* uvođenje pravnog sistema društvene regulacije, uspostavlјanjem struktura koje

omogućavaju istinski društveni i građanski dijalog.

U svom radu i delovanju **Osnovna škola** ima sledeće cilјeve:

* zaštita, unapređenje, zastupanje ekonomskog, socijalnog i pravnog statusa svih

zaposlenih;

U ostvarivanju programskih cilјeva Osnovna škola će u svom radu i delovanju:

* vodeći računa o zakonskim normama, stručnosti i osposoblјenosti pri zapošlјavanju, raditi na očuvanju uspostavlјene polne ravnoteže;
* pridržavati se svih propisa u vezi sa zaštitom majčinstva;
* oštro sankcionisati eventualne pritužbe zaposlenih usmerene na polnu diskriminaciju;
* pri formiranju unutrašnjih organa, voditi računa o polnoj zastuplјenosti;
* raditi na podizanju svesti o potrebi rodne ravnopravnosti zaposlenih;
* raditi na izgradnji kulture jednakih šansi za sve.sistematski, blagovremeno, istinito i potpuno informisati zaposlene u Ekonomskoj školi

Organi **ustanove** će:

* ostvarivati punu zaštitu svih zaposlenih, u slučajevima kada im je povređeno neko

pravo iz radnog odnosa;

* razvijati sve oblike zaštite prava svih zaposlenih, a u cilјu ostvarivanja uslova

koji će garantovati socijalnu sigurnost zaposlenih i pokretati odgovarajuće postupke, ako se utvrdi da su ta prava narušena;

* sistematski, blagovremeno, istinito i potpuno informisati sve zaposlene.
	1. Grafički prikaz organizacione strukture škole



* 1. **Rodno osetlјiva statistika Osnovne škole**

Da bi se dobro razumele potrebe za ostvarivanjem rodne ravnopravnosti neophodna je postojanje rodno osetlјive statistike, rodno razvrstanih podataka i rodnih indikatora. To su klјučni alati za formulisanje, primenu, nadziranje, evaluaciju i reviziju cilјeva na svim nivoima društvenog delovanja. Rodno osetlјiva statistika obezbeđuje podatke za kreiranje i reviziju politike i programa organizacija kako ne bi proizvodile različite efekte na žene i muškarce. Pored toga, ona obezbeđuje verodostojne podatke o stvarnim efektima politika i programa na živote žena i muškaraca.

Redovno i sveobuhvatno praćenje i prikazivanje rodno osetlјivih podataka omogućavaju sagledavanje stanja u društvu (organizaciji) u pogledu rodno zasnovane diskriminacije, kao i kreiranje, planiranje i sprovođenje politika i programa koji su usmereni na otklanjanje nejednakosti i unapređenje položaja diskriminisanih grupa ili diskriminisanih pojedinaca i pojedinki.

U Republici Srbiji je u prethodnom periodu značajno unapređeno prikuplјanje podataka i razvrstavanje po polu, ali i dalјe postoji mnogo prostora za unapređenje. Republički zavod za statistiku raspolaže podacima razvrstanim po polu u različitim oblastima života (zdravstvo, obrazovanje, socijalna zaštita, pravosuđe, zaposlenost, zarade i penzije, korišćenje vremena, itd.). Srbija je bila prva država van Evropske unije koja je 2016. godine uvela Inedks rodne ravnopravnosti.

Osnovna škola svake školske godine dostavlјa statističke izveštaje o kraju i početku školske godine (ŠS/K i ŠS/P) Republičkom zavodu za statistiku Republike Srbije, gde se, između ostalog, nalaze i rodno razvrstani podaci kako za zaposlene, tako i za učenike.

Takođe, svake kalendarske godine donosi se Plan upravlјanja rizicima i izveštaj o sprovođenju plana upravlјanja rizicima do 31. decembra tekuće godine za narednu godinu i dostavlјaju se Ministarstvu nadležnom za ravnopravnost polova odnosno rodnu ravnopravnost.

1.3.1. Broj zaposlenih Osnovne škole i polna zastuplјenost

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ukupan broj zaposlenih | Muškarci | Žene |
| **74** | **46** | **28** |

1. Polna struktura zaposlenih prema radnom mestu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rukovodeća radna mesta** | Muškarci | Žene |
| Direktor | 1 | 0 |
| Pomoćnik direktora | 1 | 0  |
|  UKUPNO: | **2** | **0** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Izvršilačka radna mesta** | Muškarci | Žene |
| Nastavnici  | 35 | 19 |
| Stručni saradnici | 0 | 3 |
| Sekretar  | 0 | 1 |
| Ekonomista za finansijsko-računovodstvene poslove | 0 | 1 |
| Referent za finansijsko – računovodstvene poslove | 1 | 0 |
| Domar-ložač | 2 | 0 |
| Pomoćno osoblje | 6 | 4 |
| **UKUPNO:** | **44** | **28** |

1. Struktura zaposlenih Osnovne škole prema stečenom nivou obrazovanja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Osnovna škola | Srednja škola | Viša škola | Fakultet | Doktor nauka |
| M | Ž | M | Ž | M | Ž | M | Ž | M | Ž |
| ukupno | 6 | 3 | 2 | 2 | 8 | / | 31 | 22 | / | / |
| 9 | 4 | 8 |  53 | / |
| 74 |

1. Struktura zaposlenih prema godinama starosti

|  |  |
| --- | --- |
|  | Starosna struktura |
| 18-30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | Preko 61 |
| M | Ž | M | Ž | M | Ž | M | Ž | M | Ž |
| UKUPNO | 10 | 3 | 12 | 15 | 8 | 5 | 14 | 2 | 4 | 1 |
| 13 | 27 | 13 |  16 | 5 |

**2. OPIS STANјA**

U Osnovnoj školi ne postoje principi ili mere kojima se manje zastuplјenom polu obezbeđuje aktivno učešće u sastavu i radu organa upravlјanja i ne izdvajaju se sredstva za unapređenje rodne ravnopravnosti.

Bez obzira na nepostojanje mera ili principa u sprovođenju rodne ravnopravnosti u ustanovi u prethodnom periodu nije bilo uznemiravanja, polnog uznemiravanja, posredne ili neposredne diskriminacije, kao ni sudskih sporova iz ove oblasti.

Na osnovu predstavlјenih brojčanih podataka možemo konstatovati da u strukturi zaposlenih u Osnovnoj školi postoji mala rodna razlika, i to u korist muškaraca.

Važno je napomenuti da su lica zaposlena u Osnovnoj školi primlјena u radni odnos po osnovu konkursa ili prijava potrebe za radnicima i sve je sprovođeno u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošlјavanje, uz poštovanje procedura predviđenih zakonskim i podzakonskim aktima. Osnovno merilo za zaposlenje jeste ispunjavanje potrebnih uslova predviđenih kroz opšte, posebne i funkcionalne kompetencije, koje se proveravaju za svakog kandidata pojedinačno, nezavisno od pola, i koje su posebno predviđene za konkretno radno mesto i zvanje.

U tom smislu ne možemo govoriti o postojanju bilo kog oblika diskriminacije u strukturi zaposlenih, jer Osnovna škola nema uticaja na broj i polnu strukturu lica koja će se javiti na konkurs za zaposlenje. Isto se odnosi i na direktora škole koji se bira na osnovu člana 123 Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja („Sl. Glasnik RS“ broj 88/2017, 27/2018 i dr. zakoni, 10/2019, 6/2020 i 129/2021).

U pogledu starosne strukture zaposlenih, među oba pola su zastuplјena lica srednje životne dobi. Stepen obrazovanja u rangu fakulteta je dominantan među oba pola zaposlenih.

U Osnovnoj školi zarade zaposlenih isplaćuju se u skladu sa Uredbom o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama („Sl. glasnik RS“ br. 44/01, 15/2002 - dr. uredba\*, 30/2002, 32/2002 - ispr., 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 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - dr. zakon i 95/2018 - dr. zakon i 86/2019 - dr. zakon) tako da se neto zarada zaposlenog utvrđuje prema objektivnom kriterijumu i ne zavisi od pola zaposlenog.

Stručno usavršavanje i osposoblјavanje zaposlenih nije uslovlјeno polom zaposlenih.

**3. MERE ZA OSTVARIVANјE I UNAPREĐENјE RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

Mere za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti se mogu razvrstati u opšte mere i posebne mere. Opšte mere se donose nakon društvenog dijaloga i širokog društvenog konsenzusa, dok se posebne mere donose pojedinačno na nivou organizacije.

**3.1. Opšte mere**

Opšte mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti jesu zakonom propisane mere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija na osnovu pola, odnosno roda, ili nalaže odgovarajuće postupanje radi ostvarivanja rodne ravnopravnosti. Opšte mere obuhvataju i mere utvrđene drugim aktima (deklaracije, rezolucije, strategije i sl.), čiji je cilј ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

**3.2. Posebne mere**

Posebne mere za ostvarivanje i unapređivanje rodne ravnopravnosti su aktivnosti, mere, kriterijumi i prakse u skladu sa načelom jednakih mogućnosti kojima se obezbeđuje ravnopravno učešće i zastuplјenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetlјivih društvenih grupa, u svim sferama društvenog života i jednake mogućnosti za ostvarivanje prava i sloboda.

Posebne mere, u skladu sa opštim merama određuju i sprovode organ javne vlasti, poslodavci i udruženja.

Prilikom određivanja posebnih mera moraju se uvažavati različiti interesi, potrebe i prioriteti žena i muškaraca, a posebnim merama mora se obezbediti:

* pravo žena, devojčica i muškaraca na informisanost i jednaku dostupnost politikama, programima i uslugama;
* primena urodnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravlјanja i sprovođenja planova, projekata i politika;
* promovisanje jednakih mogućnosti u upravlјanju lјudskim resursima i na tržištu rada;
* uravnotežena zastuplјenost polova u upravnim i nadzornim telima i na položajima;
* uravnotežena zastuplјenost polova u svakoj fazi formulisanja i sprovođenja politika rodne ravnopravnosti;
* upotreba rodno senzitivnog jezika kako bi se uticalo na uklanjanje rodnih stereotipa pri ostvarivanju prava i obaveza žena i muškaraca;
* prikuplјanje relevantnih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavlјanje nadležnim institucijama.

Posebne mere primenjuju se dok se ne postigne cilј zbog kojeg su propisane.

**3.2.1. Mere koje se određuju u slučajevima osetno neuravnotežene zastuplјenosti polova**

Osnovna škola će voditi računa o polnoj zastupljenosti prilikom formiranja organa odlučivanja, kao i organizacionoj strukturi.

**3.2.2. Podsticajne mere i programske mere**

Podsticajne mere predstavlјaju mere kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilјu unapređenja položaja i obezbeđivanja jednakih mogućnosti za žene i muškarce u svim oblastima rada.

Programskim merama se operacionalizuju programi za ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti.

Mere koje će škola preduzimati:

* Škola će, vodeći računa o zakonskim normama, stručnosti i osposoblјenosti pri zapošlјavanju, raditi na uspostavlјanju polne ravnoteže;

- Škola će se pridržavati svih propisa u vezi sa zaštitom majčinstva;

- Škola će oštro sankcionisati eventualne pritužbe zaposlenih usmerene na polnu diskriminaciju;

- Škola će pri formiranju unutrašnjih organa, voditi računa o polnoj zastuplјenosti;

- Škola će raditi na podizanju svesti o potrebi rodne ravnopravnosti zaposlenih;

- Škola će omogućiti pohađanje obuka, seminara i konferencija iz oblasti rodne ravnopravnosti za sve zaposlene;

- Škola će raditi na izgradnji kulture jednakih šansi za sve;

- Škola će raditi na uspostavlјanju saradnje sa državnim organima i organizacijama civilnog društva.

**MERA 1: Aktiviranje većeg broja žena u organu upravljanja, odnosno u školskom odboru, kroz predlaganje većeg broja žena u postupcima izbora**

U organu upravljanja zastupljenost žena mora biti na većem nivou, odnosno u odgovarajućem procentu u odnosu na ukupan broj zaposlenih i članova organa upravljanja.

U sindikalnoj organizaciji, odnosno u organima sindikalne organizacije postoji potrebna zastupljenost žena. Međutim, ne postoje rodne strukovne asocijacije koje bi se brinule o individualnom obrazovnom usavršavanju ženskih članica sindikata, a što bi imalo za cilj dodatno usavršavanje.

Vreme za uvođenje mere: 2022-2026.godine

Način sprovođenja i kontrola sprovođenja mere:

-Kroz izborne postupke za organe škole predlagati veći broj žena kao kandidate, dok će kontrolu vršiti lica koja su odgovorna za sprovođenje mera iz Plana upravljanja rizicima.

-Formirati ženske strukovne asocijacije u okviru sindikalne organizacije u skladu sa Statutom sindikalne organizacije.

Prestanak sprovođenja mere: Aktiviranje većeg broja žena u organe škole je kontinuiran proces kojim se postiže ravnopravnost u participaciji i odlučivanju, kao i formiranje ženskih strukovnih asocijacija.

**MERA 2: Pohađanje obuka,seminara za lica koja se nalaze u organima škole**

Kao razlog navodi se sticanje novih znanja i veština u punoj primeni principa rodne ravnopravnosti u školi.

Vreme za uvođenje mere: kontinuirano

Način sprovođenja i kontrole sprovođenja mere:

-utvrđivanje programskih ciljeva i načela, izrada programskih i statutarnih dokumenta,formiranje strukovnih asocijacija.

Prestanak sprovođenja mere:

Mera pohađanja obuka, seminara i konferencija je trajna.

**MERA 3: Uspostavljanje saradnje sa državnim organima i organizacijama civilnog društva**

Kao razlog za uvođenje mere navodi se uspostavljanje kontinuirane saradnje sa državnim organima i organizacijama civilnog društva u vidu razmene informacija i znanja sa ciljem unapređenja rodne ravnopravnosti.

Vreme za uvođenje mere:

Od dana usvajanja Plana, kontinuirano.

Način sprovođenja i kontrole:

Sprovođenje ove mere se vrši potpisivanjem Memoranduma o saradnji, razmenom informacija iz oblasti rodne ravnopravnosti, održavanjem okruglih stolova i prezentacija, učestvovanje na panelnim diskusijama.

Prestanak sprovođenja mere: Ova mera je kontinuirana.

**4. PODACI O LICU ODGOVORNOM ZA SPROVOĐENјE MERA IZ PLANA UPRAVLjANјA RIZICIMA**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ime i prezime** | Hivzo Vusljanin |
| **Telefon** | 020/452 554 |
| **Mobilni telefon** | 0631039120 |
| **e-mail** | osleskova@yahoo.com  |

**5. SPISAK DRŽAVNIH ORGANA I ORGANIZACIJA CIVILNOG DRUŠTVA KOJE SE BAVE UNAPREĐENјEM PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Redni broj** | **Naziv državnog organa/organizacije** | **Kontakt** |
| **telefon** | **e-mail** |
| **1.** | Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnostVlade Republike Srbije | 011/361-9833 |  rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs  |
| **2.** | Sektor za antidiskriminacionu politiku i rodnu ravnopravnost Ministarstva za lјudska i manjinska prava i društveni dijalog | 011/214-2021011/311-0574 | antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs |
| **3.** | Lokalni ombudsman Opštine Tutin | 020/811-011 |  zastitnik@tutin.rs |
| **4.** | Stalno radno tijelo skupštine opštine Tutin „Komisija za rodnu ravnopravnost“ | 020/811-011 | skupstina@tutin.rs |
| **5.** | Zaštitnik građana | 011/206-8100 | zastitnik@zastitnik.rskabinet@zastitnik.rs |
| **6.** | Poverenik za zaštitu ravnopravnosti | 011/243-8020011/243-6464 | poverenik@ravnopravnost.gov.rs |
| **7.** | Kancelarija za saradnju sa civilnim društvom | 011/311-3859 | office@civilnodrustvo.gov.rs |
| **8.** | Centar za studije roda i politike– Fakultet političkih nauka Univerziteta u Beogradu | 011/390-2961 | katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs |
| **9.** | Autonomni ženski centar | 011/266-22220800/100-007 | zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs |
| **10.** | Atina | 011/322-0030061/638-4071 | office@atina.org.rs |
| **11.** | Viktimološko društvo Srbije | 011/228-8040063/356-613065/548-6421 | vdsrbija@gmail.com |

**6. POČETAK PRIMENE PLANA**

Plan počinje da se primenjuje počev od dana donošenja.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Direktor školeHivzo Vusljanin,prof. |