



Na osnovu člana 19. Zakona o rodnoj ravnopravnosti („Službeni glasnik RS“ broj 52/21) i Pravilnika o izradi i sprovođenju plana upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti ("Sl. glasnik RS", br. 67/2022), direktor Osnovne škole „Aleksa Đilas-Bećo“ Mojstir, donosi

PLAN

UPRAVLJANJA RIZICIMA OD POVREDE PRINCIPA RODNE RAVNOPRAVNOSTI

UVOD

Rodna ravnopravnost podrazumeva jednaka prava, odgovornosti i mogućnosti, ravnomerno učešće i uravnoteženu zastupljenost 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 (isključivanje, 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 zapošljavanja, zanimanja i rada, samozapošljavanja, 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, stavlja ili su stavljeni u nepovoljniji položaj, ili bi mogli biti stavljeni u nepovoljniji položaj.

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

Diskriminacija na osnovu pola, polnih karakteristika, odnosno roda postoji ako se prema licu ili grupi lica neopravdano postupa nepovoljnije nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugima, isključivo 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 uslovljavanje, seksualno uznemiravanje i

seksualno ucenjivanje, rodno zasnovan govor mržnje, nasilje zasnovano na polu, polnim karakteristikama, odnosno rodu ili promeni pola, nasilje prema ženama, nejednako postupanje na osnovu trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta, odsustva radi posebne nege deteta u svojstvu očinstva i materinstva (roditeljstva), usvojenja, hraniteljstva, starateljstva i podsticanje na diskriminaciju kao i svaki nepovoljniji tretman koji lice ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja.

Diskriminacija lica po osnovu dva ili više ličnih svojstava bez obzira na to da li se uticaj pojedinih 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 upravljanja rizicima od povrede principa ravnopravnosti. Plan upravljanja rizicima od povrede principa rodne ravnopravnosti predstavlja garanciju rodne perspektive, urođnjavanja i uravnotežene zastupljenosti 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 polja 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, uključujući 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 cilj 2. Obezbeđene jednake mogućnosti za ostvarivanje i zaštitu ljudskih 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 zastupljenost u upravljačkim 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 cilju 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 ljudskim pravima, ali na postizanje ciljeva 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 zapošljavanja 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 ljudskim pravima i dr.). Osim dokumenata koji su usvojeni sa ciljem primene međunarodnih obaveza Republika Srbija garantuje ravnopravnost žena i muškaraca i obavezuje sve državne organe da rade na ostavriivanju ravnopravnosti žena i muškaraca. Član 15. Ustava Republike Srbije glasi „Država jemči ravnopravnost žena i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti“.

Međunarodni akti

- Povelja Ujedinjenih nacija;
- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948);
- Evropska povelja o ljudskim 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 zapošljavanja i zanimanja;

- Agenda 2030 – ciljevi održivog razvoja A/RES/70/1 (2015);
- Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i prateći protokoli;
- Povelja 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 uključujući 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 roditelja u izdržavanju, vaspitanju i obrazovanju dece (član 65), jemči slobodu odlučivanja o rađanju (član 63) i posebnu zaštitu majki, trudnica, dece i samohranih roditelja (član 66) kao i posebnu zdravstvenu zaštitu trudnica, majki i samohranih roditelja 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 nasilja 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 ljudska i manjinska prava i ravnopravnost polova – telo na nivou zakonodavne vlasti,
- Uprava za rodnu ravnopravnost pri Ministarstvu rada, zapošljavanja 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	ALEKSA ĐILAS-BEĆO	
Matični broj	07175825	
PIB	101346238	
Adresa	MOJSTIR, 36320 TUTIN	
Podaci o odgovornom licu	Ime i prezime	Jusuf Demić
	Telefon	020/620-076
	Mobilni telefon	0631025948
	e-mail	Jusufdemic1@hotmail.com

Osnovna škola je ustanova koja obavlja 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 uspostavljanje kolektivnih ugovora i profesionalnih standarda koji se prihvataju i poštuju;
- uvođenje pravnog sistema društvene regulacije, uspostavljanjem struktura koje

omogućavaju istinski društveni i građanski dijalog.

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

- zaštita, unapređenje, zastupanje ekonomskog, socijalnog i pravnog statusa svih zaposlenih;

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

- vodeći računa o zakonskim normama, stručnosti i osposobljenosti pri zapošljavanju, raditi na očuvanju uspostavljene 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 zastupljenosti;
- 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 cilju 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.

1.2. Grafički prikaz organizacione strukture škole



1.3. Rodno osetljiva statistika Osnovne škole

Da bi se dobro razumele potrebe za ostvarivanjem rodne ravnopravnosti neophodna je postojanje rodno osetljive statistike, rodno razvrstanih podataka i rodni indikatora. To su ključni alati za formulisanje, primenu, nadziranje, evaluaciju i reviziju ciljeva na svim nivoima društvenog delovanja. Rodno osetljiva 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 osetljivih 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 diskriminiranih grupa ili diskriminiranih pojedinaca i pojedinki.

U Republici Srbiji je u prethodnom periodu značajno unapređeno prikupljanje podataka i razvrstavanje po polu, ali i dalje 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 dostavlja 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 upravljanja rizicima i izveštaj o sprovođenju plana upravljanja rizicima do 31. decembra tekuće godine za narednu godinu i dostavljaju se Ministarstvu nadležnom za ravnopravnost polova odnosno rodnu ravnopravnost.

1.3.1. Broj zaposlenih Osnovne škole i polna zastupljenost

Ukupan broj zaposlenih	Muškarci	Žene
65	38	27

(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	26	22
Stručni saradnici	1	1
Sekretar	1	0
Ekonomista za finansijsko-računovodstvene poslove	1	0
Referent za finansijsko – računovodstvene poslove	0	1
Domar-ložač	2	0
Pomoćno osoblje	5	3
UKUPNO:	36	27

(2) 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
	5	3	4	1	1	/	28	23	/	/
ukupno	8		5		1		51		/	
	65									

(3) 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	4	12	14	9	7	4	8	2	5	0
	16		23		11		10		5	

2. OPIS STANJA

U Osnovnoj školi ne postoje principi ili mere kojima se manje zastupljenom polu obezbeđuje aktivno učešće u sastavu i radu organa upravljanja 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 predstavljenih 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 primljena u radni odnos po osnovu konkursa ili prijave potrebe za radnicima i sve je sprovedeno u saradnji sa Nacionalnom službom za zapošljavanje, 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 zastupljena lica srednje životne dobi. Stepem 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 osposobljavanje zaposlenih nije uslovljeno polom zaposlenih.

3. MERE ZA OSTVARIVANJE I UNAPREĐENJE 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 cilj 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 zastupljenost žena i muškaraca, posebno pripadnika osetljivih 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 urođnjavanja i rodno odgovornog budžetiranja u postupku planiranja, upravljanja i sprovođenja planova, projekata i politika;
- promovisanje jednakih mogućnosti u upravljanju ljudskim resursima i na tržištu rada;
- uravnotežena zastupljenost polova u upravnim i nadzornim telima i na položajima;
- uravnotežena zastupljenost 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;
- prikupljanje relevantnih podataka razvrstanih po polu i njihovo dostavljanje nadležnim institucijama.

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

3.2.1. Mere koje se određuju u slučajevima osetno neuravnotežene zastupljenosti 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 predstavljaju mere kojima se daju posebne pogodnosti ili uvode posebni podsticaji u cilju 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 osposobljenosti pri zapošljavanju, raditi na uspostavljanju 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 zastupljenosti;
- 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 uspostavljanju 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: Pohadanje 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 statutarne dokumenta, formiranje strukovnih asocijacija.

Prestanak sprovođenja mere:

Mera pohadanja 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 SPROVOĐENJE MERA IZ PLANA UPRAVLJANJA RIZICIMA

Ime i prezime	Jusuf Demić
Telefon	020/620-076
Mobilni telefon	0631025948
e-mail	jusufdemic1@hotmail.com

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

Redni broj	Naziv državnog organa/organizacije	Kontakt	
		telefon	e-mail
1.	Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost Vlade Republike Srbije	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Sektor za antidiskriminacionu politiku i rodnu ravnopravnost Ministarstva za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog	011/214-2021 011/311-0574	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.rs kabinet@zastitnik.rs
6.	Poverenik za zaštitu ravnopravnosti	011/243-8020 011/243-	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- 2222	zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs
10.	Atina	011/322- 0030	office@atina.org.rs
11.	Viktimološko društvo Srbije	011/228- 8040 063/356-613 065/548-	vdsrbija@gmail.com

6. POČETAK PRIMENE PLANA

Plan počinje da se primenjuje počev od dana donošenja.



Direktor škole
Jusuf Demić, prof.