

Основна школа „Старина Новак“
Ул. Кнеза Данила бр. 33-37
Београд - Палилула
Број: 1813
Датум: 13.12.2022.године

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ОШ „Старина Новак“

1. УВОД

Основна школа „Старина Новак“ (у даљем тексту: Школа) основана је 1922. године као четворогодишња школа на општини Палилула. Решењем Народног одбора општине Палилула, број 11247 од 30.08.1955. године основана је као осмогодишња школа, док је Решењем Окружног привредног суда у Београду број Ус.273/65 од 30.12.1965. године уписана у надлежни регистар установа тог суда као установа која обавља делатност основног образовања и васпитања.

Основно образовање и васпитање је делатност од непосредног друштвеног интереса и остварује се као јавна служба.

Образовно-васпитни рад обухвата наставу и друге облике организованог рада са ученицима.

Образовно-васпитни рад остварује се на српском језику и ћириличком писму.

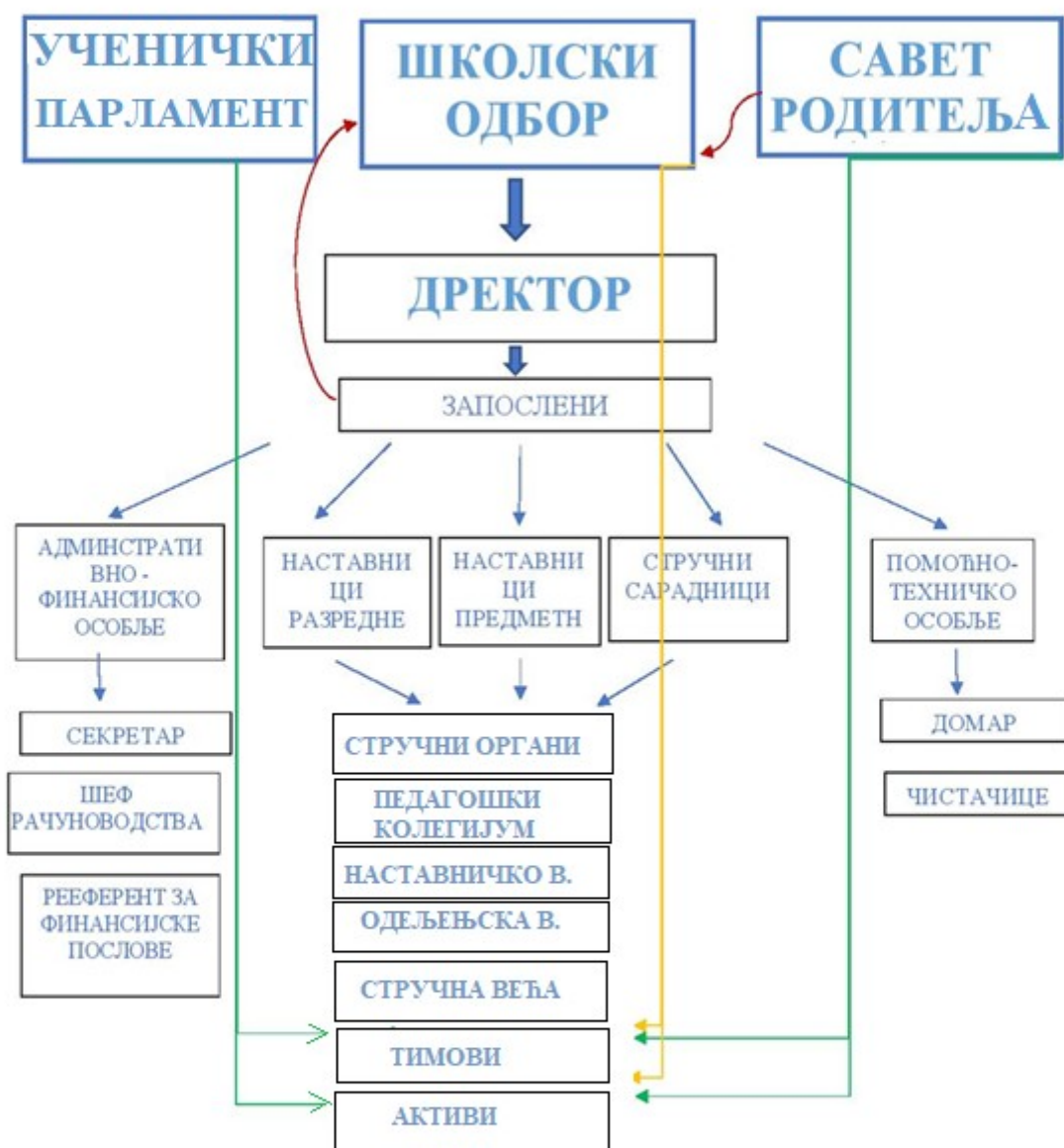
Школа врши јавна овлашћења која су јој поверена Законом:

- обавља образовно-васпитну делатност
- у правном промету закључује уговоре и предузима друге правне радње и правне послове у оквиру своје правне и пословне способности
- доноси опште и појединачне правне акте
- води прописане евиденције
- издаје јавне исправе.

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Основна школа „Старина Новак“	
Скраћени назив	ОШ „Старина Новак“	
Матични број	07004419	
ПИБ	101520735	
Адреса седишта	Ул. Кнеза Данила бр. 33-37, 11120 Београд - Палилула	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Влада Вучинић
	Број телефона на радном месту	011/32-39-234
	Мобилни телефон	064/805-34-98
	e-mail	direktor@starina.rs

Графички приказ организационе структуре



Као установа која се бави делатношћу од јавног значаја, Школа посебну пажњу посвећује развоју стручних и људских квалитета и етичких вредности запослених и радно ангажованих, и стимулише истинску посвећеност која служи добробити целог друштва.

Руководство и запослени у Школи заступају став да стварањем окружња које промовише и поштује принципе једнаких могућности за рад, унапређење знања, поштовања различитости и креативности.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности у свим сферама своје делатности, Школа доноси План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План), сагласно члану 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и у складу са Правилником о изradi и спровођењу

Сви термини који су употребљени у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. ПРАВНИ ОКВИР

Имајући у виду значај принципа родне равноправности, Школа се позиционира у складу са правним оквиром у овој области, а који је садржан у следећим прописима:

- Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, број 98/06
- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09, 52/21);
- Закон о Заштитнику грађана („Службени гласник РС“, број 105/21);
- Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, одлука УС, 113/17 и 95/18 — аутентично тумачење);
- Закон о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, бр. 88/2017, 27/2018-други закон, 10/2019, 6/2020 и 129/2021)
- Закон о мирном решавању радних спорова („Службени гласник РС“, бр. 125/04, 104/09, 50/18);
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“, бр. 36/09, 30/10 – др. Закон, 88/10, 38/15, 113/17 – др. закон, 113/17, 49/21);
- Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Службени гласник РС“, број 103/21);
- Стратегија за спречавање и борбу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. године („Службени гласник РС“, број 47/21);
- Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Службени гласник РС“, број 12/22).

3. ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини коришћени у овом Плану и актима донетим на основу Плана имају следеће значење:

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, доношења и спровођења 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) *плата* представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неутуђиво 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;

18) *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.

3.1. Појам родне равноправности

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотжену 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

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.

3.2. Дискриминација по основу пола, полних карактеристика, односно рода

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 блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja, 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 узнемиравање, понижавајуће поступање, претње и условљавање, сексуално узнемиравање 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, породилског 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 без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексиј ска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола,

4. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА ОШ „Старина Новак“

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.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

а) Подаци о броју запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	30.11.2022.
Радни однос на неодређено време	62
Радни однос на одређено време до 60 дана	16
Радни однос на одређено време преко 60 дана	14

б) Подаци о полној структури запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	01.11.2022.	
	Ж	М
Радни однос на неодређено време	47	15
Радни однос на одређено време до 60 дана	15	1
Радни однос на одређено време преко 60 дана	14	0
Укупно:	76	16
Процент:	83%	17%

в) Подаци о старосној структури запослених и радно ангажованих лица

г) Подаци о квалификацијама запослених и радно ангажованих лица

Облик радног ангажовања	30.11.2022.								
Облик радног ангажовања	30.11.2022.								
	Ж				М				
	до 30	30-50	50+		до 30	30-50	50+		
	I/II	IV	VI	VII	I/II	IV	VI	VII	
Радни однос на неодређено време	10	1	0	36	0	1	8	0	14
Радни однос на одређено време до 60 дана	5	4	0	0	0	1	0	0	0
Радни однос на одређено време преко 60 дана	2	3	0	10	0	0	0	0	1
Радни однос на одређено време преко 60 дана	3	7	2	13	0	0	0	0	0
Укупно:	9	43	24	0	9	0	0	0	7
Укупно:	13	1	0	59	0	0	0	0	16
Процент:	14%	4%	0%	64%	0%	1%	0%	0%	17%

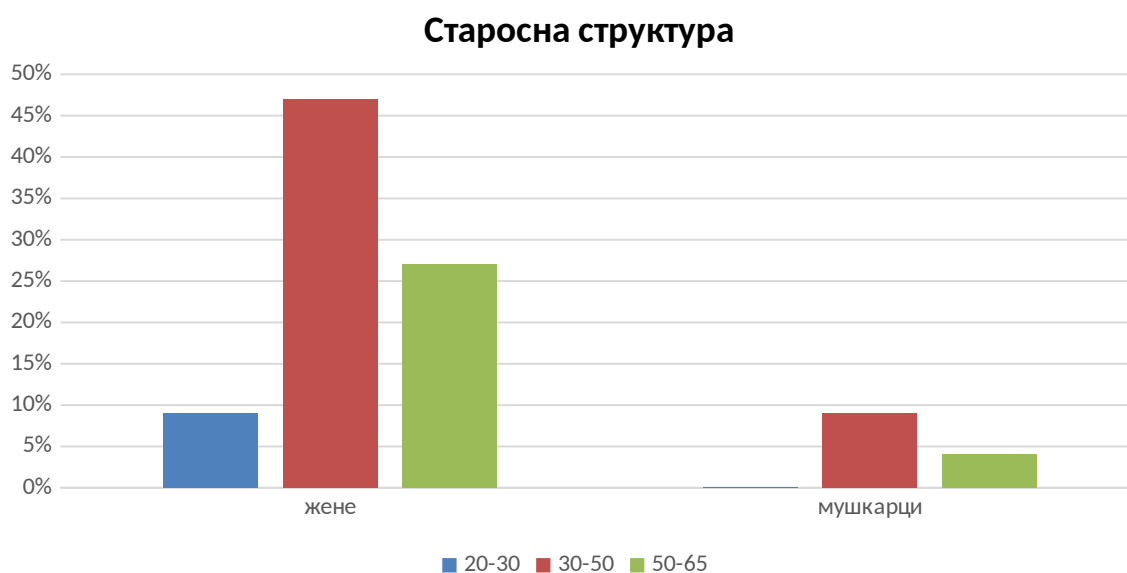
5. АНАЛИЗА СТАЊА

А) На основу представљених бројачаних података у делу 4, можемо констатовати да у структури запослених у Школи постоји родни јаз, и то у корист жена. Такав тренд је заступљен како међу наставном, тако и међу ненаставном особљу, било на одређено или на неодређено радно време.



Важно је напоменути да су лица запослена у Школи примљена у радни однос преузимањем из друге школе, или по основу конкурса који су спроводени уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима.

Б) У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су углавном заступљена лица средње животне доби.



У погледу степена образовања, приметна је разлика у броју мушкараца и жена са најнижим степеном образовања. Степен образовања у рангу ВСС је уједначен и доминантан међу оба пола запослених.

6. ЦИЉЕВИ

6.1. Општи циљ

Општи циљ доношења Плана: Остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Школе.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, професионалног развоја, и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

6.2. Посебни циљеви

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Школи.

- Успостављање инклузивне средине у Школи у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихово лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.
- Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

2. Увођење родне перспективе у пословне политике Школе

- Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорчног планирања, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката.
- Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицији одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретну позицију.
- Употреба родно осетљивог језика на интернет презентацији Школе, код означавања лица на руководећој позицији, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних дописа као комуникације са другим органима државне управе и сл.

3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, страно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у свим сферама рада Школе.

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

7.1. Опште мере

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

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, Школа, као установа која обавља делатност од јавног значаја, одређује следеће посебне мере:

МЕРА 1:

ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције, питање је свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима Школе није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности 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 равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2:

ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА ЗАПОСЛЕНА У ШКОЛИ У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у Школи.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Упућивање запослених на различите видове обука у области родне равноправности и вођење евиденције о похађаним обукама.

Престанак спровођења мере:

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

МЕРА 3:

ПРОМОВИСАЊЕ ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ И ЈЕДНАКЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА У ОРГАНИМА ШКОЛЕ

Разлог за увођење мере:

Неравномерна заступљеност (у корист жена) у органима Школе.

Време за увођење мере:

Континуирано, приликом избора у органе школе

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Подстицањем принципа родне равноправности приликом предлагања чланова у органе Школе.

Престанак спровођења мере:

Мера је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

7.3. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор Школе, као и лице задужено за родну равноправност.

7.4. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и оставрени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

8. ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАТАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Школа ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на пословима наставног, ваннаставног и помоћно-техничког особља, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама запослених;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби којима је престао радни однос, као и разлоге за то;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање радних места у Школи, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 10) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 11) начину поступања Школе по поднетим пријавама;
- 12) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности.

Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

9. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на Интернет презентацији Школе, а најкасније од _____.

