

**ОСНОВНА ШКОЛА „ХАЈДУК ВЕЉКО“**

**Дел. бр: 2006**

**16.12.2022.**

**ЗАЈЕЧАР**

**Основна школа “Хајдук Вељко”  
Зајечар**

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**Децембар 2022**

На основу члана 16. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021, даље: Закон), Школски одбор Основне школе „Хајдук Вељко“ у Зајечару, на седници одржаној дана 16.12.2022. године, као саставни део Годишњег плана рада школе доноси

## **ПОЛАЗНЕ ОСНОВЕ**

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 48. став 2. и став 3. овог закона донета је одлука о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

### **Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација. Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима. Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.). Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остављању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

#### **Међународни акти**

- Повеља Уједињених нација;
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);

- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

## Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са

законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);
- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

## УВОД

**Родна равноправност** подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошких формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

**Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода**, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима 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 (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

**Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у установи.**

### **Родно осетљива статистика**

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и

мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

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.

Школа сваке школске године доставља статистичке извештаје о крају и почетку школске године (ШО/К и ШО/П) Републичком заводу за статистику Републике Србије, где се, између осталог, налазе и родно разврстани подаци како за запослене, тако и за ученике.

### 1. ОПШТИ ДЕО О ОСНОВНОЈ ШКОЛИ "ХАЈДУК ВЕЉКО" ЗАЈЕЧАР

*Подаци о послодавцу и запосленима:*

| ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ                                         |                                      |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Назив и седиште послодавца                                  | Основна школа „Хајдук Вељко“ Зајечар |
| Порески идентификациони број (ПИБ)                          | 101329794                            |
| Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката | Фи – 61/85 од 15.05.1985. године     |
| Матични број                                                | 07334028                             |
| Шифра делатности                                            | 85.20 и 85.10                        |

| УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, РАЗВРСТАН ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| Укупно                                                | 85 |
| Мушкарци                                              | 23 |
| Жене                                                  | 62 |

**УКУПАН БРОЈ РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА И  
ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА, У СКЛАДУ СА ОПШТИМ  
АКТОМ ПОСЛОДАВЦА, ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ  
ЗАПОСЛЕНИХ**

| Врста радних места     | Укупно | Мушкарци | Жене |
|------------------------|--------|----------|------|
| Руководећа радна места | 1      | 0        | 1    |

**ИЗВРШИЛАЧКА РАДНА МЕСТА ВАННАСТАВНА**

| Врста радних места          | Укупно | Мушкарци | Жене |
|-----------------------------|--------|----------|------|
| Административни финансијска | 3      | 1        | 2    |
| Стручно сарадничка          | 3      | 0        | 3    |
| Помоћно техничка            | 4      | 7        | 7    |

**ИЗВРШИЛАЧКА РАДНА МЕСТА НАСТАВНА**

| Врста радних места | Укупно | Мушкарци | Жене |
|--------------------|--------|----------|------|
| Наставно особље    | 64     | 14       | 50   |

**БРОЈ ИСТОВЕТНИХ РАДНИХ МЕСТА, ПРЕМА ОПШТЕМ АКТУ  
ПОСЛОДАВЦА, СА РАЗЛИЧИТОМ НЕТО ЗАРАДОМ КОЈА СЕ  
ИСПЛАЋУЈЕ ЗАПОСЛЕНОМ ЗА ПУНО РАДНО ВРЕМЕ,  
ПРЕМА ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ**

**У ОШ „Хајдук Вељко“ у Зајечару зараде запослених се обрачунавају у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. бр. 44/01...19/2021), тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.**

**ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ  
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у ОШ „Хајдук Вељко“ у Зајечару у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне

дискриминације, као ни судских спорова из ове области. На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у школи постоји родни јаз, и то у корист жена. У ОШ „Хајдук Вељко“ у Зајечару, не постоји потреба прављења разлика по полу за заснивање радног односа. Број радних места, према закону и општем акту послодавца, за којима постоји оправдана потреба прављења разлика по полу не постоји. Важно је напоменути да су лица запослена у школи примљена у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за радницима и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер школа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

У ОШ „Хајдук Вељко“ у Зајечару зараде запослених се обрачунавају у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. бр. 44/01...19/2021), тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог. Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених. Сви запослени упућују се на стручна усавршавања без обзира на полну структуру.

У школи је развијена култура једнаких шанси за све.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

## 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.

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.

## СПИСАК ПРЕВЕНТИВНИХ МЕРА КОЈИМА СЕ СПРЕЧАВАЈУ РИЗИЦИ

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Увођење родне перспективе у акта установе          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Принципи родне равноправности узтеи у обзир приликом израде Годишњег плана рада школе, Извештаја о раду установе, школског програма и Школског развојног плана</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>Лице одговорно за спровођење мера:</p> <p>-педагог, психолог, секретар школе</p>                                    |
| Увођење родне перспективе у васпитни програм школе | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Час одељењског старешине посвећен теми родне равноправности</li> <li>● Час одељењског старешине посвећен теми ризика од повреда родне равноправности</li> <li>● Ученички парламент реализује пројекат на тему родне равноправности и ризика од повреда родне равноправности</li> <li>● Сагледавање родне равноправности у избору занимља, професионалне оријентације за ученике завршног разреда</li> <li>● Тим за заштиту ученика од насиља, дискриминације, злостављања и занемаривања у мерама превенције има мере превенције родно засноване дискриминације и насиља</li> </ul> | <p>Лице одговорно за спровођење мера:</p> <p>Одељенске старешине<br/>Лице задужено за рад са ученичким парламентом</p> |
| Активно учешће                                     | На седницама када се                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                        |

|                                                                      |                                                                                                                                                                          |                                                               |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| мање заступљеног пола у органу управљања установе, школском одбору   | бирају представници наставничког већа који ће бити чланови школског одбора указати на значај учешћа мање заступљеног пола у раду школског одбора                         | Лице одговорно за спровођење мера:<br><br>директор школе      |
| Равномерна заступљеност полова у ученичком парламенту школе          | На часу одељењског старешине када се бирају представници који ће бити чланови ученичког парламента указати на значај учешћа мање заступљеног пола у ученичком парламенту | Лице одговорно за спровођење мера:<br><br>одељенске старешине |
| Равномерна заступљеност полова у савету родитеља                     | На родитељском састанку када се бирају представници који ће бити чланови савета родитеља указати на значај учешћа мање заступљеног пола у раду савета родитеља           | Лице одговорно за спровођење мера:<br><br>одељенске старешине |
| Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених | Омогућити свима да буду правовремено информисани о могућностима стручног усавршавања и професионалног развоја                                                            | Лице одговорно за спровођење мера:<br><br>директор школе      |

Време за увођење мера : Континуирано.

Престанак спровођења мера: Мере су трајне тј. немају временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

Председник Школског одбора

Светлана Николић Јауковић



