

Република Србија – АП Војводина
Основна школа „Јован Јовановић Змај“
Краља Петра I Карађорђевића 13
Нови Кнежевац
Број: 16/19-2022
Датум: 29.12.2022
E-mail: osnoviknezevac@mts.rs

На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности („Сл. гласник РС“ број 52/21), Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022) и члана 119 Закона о основама система образовања и васпитања („Сл.гл.РС“ број 88/2017, 10/2019, 6/2020 и 129/2021.), Школски одбор Основне школе „Јован Јовановић Змај“ у Новом Кнежевцу на седници одржаној 29.12.2022. доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Уводне одредбе

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 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.

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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapošljavanja; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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 уцељивање, 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 са рада 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

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).

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 група која су изложена дискриминацији на основу пола, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом који уређује забрана дискриминације.

2. Правни оквир

- Устав Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 98/2006);
- Закон;
- Закон о забрани дискриминације (“Службени гласник РС”, бр. 22/2009 и 52/2021);
- Закон о раду (“Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије (“Службени гласник РС”, бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. закон));
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Службени гласник РС”, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- општи акти Органа јавне власти.

3. Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима Школе.

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 посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Школе.

План управљања ризицима садржи:

- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. ОПШТИ ДЕО О ОСНОВНОЈ ШКОЛИ „ЈОВАН ЈОВАНОВИЋ ЗМАЈ“ У НОВОМ КНЕЖЕВЦУ

4.1. Основни подаци о школи

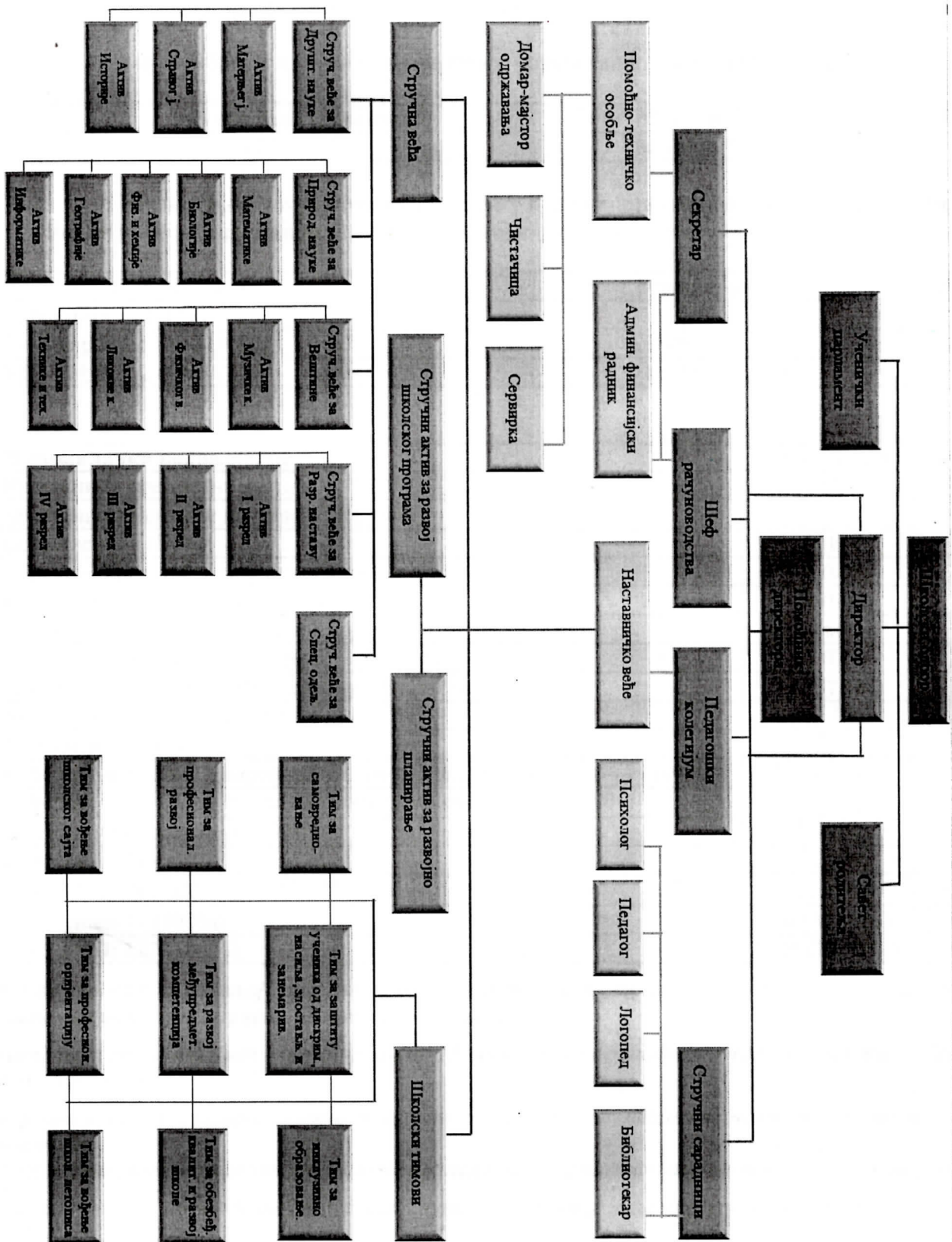
Назив: Основна школа „Јован Јовановић Змај“ (у даљем тексту: Школа)

Седиште: Нови Кнежевац, Краља Петра I Карађорђевића 13

Порески идентификациони број (ПИБ): 101460205

Матични број: 08019495

4.2. Графички приказ организационе структуре школе



5. Родно осетљива статистика Школе

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

5.1. Укупан број и проценат запослених, разврстан по полној структури:

Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
123 (100%)	36 (29,27%)	87 (70,73%)

5.2. Укупан број и проценат руководећих и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, разврстан према полној структури запослених:

Руководећа радна места	Мушкарци	Жене
Директор - 1 (100%)	1 (100%)	0 (0%)
Пом. директора -1 (100%)	0 (0%)	1(100%)
УКУПНО: 2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)

Извршилачка радна места	Мушкарци	Жене
Наставници предметне наставе - 51 (100%)	20 (39,22%)	31 (60,78%)
Наставници разредне наставе – 25 (100%)	2 (8%)	23 (92%)
Секретар – 1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Стручни сарадник – педагог – 1 (100%)	0 (0%)	1(100%)
Стручни сарадник – логопед – 1 (100%)	0 (0%)	1(100%)
Стручни сарадник – психолог – 2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)
Стручни сарадник - библиотекар – 2 (100%)	0 (0%)	2 (100%)
Наставник у специјалном одељењу – 8 (100%)	3 (37,5%)	5 (62,5%)
Учитељ у продуженом боравку -2 (100%)	0 (0%)	2 (200%)
Учитељ-кућна настава	0 (0%)	1 (100%)
Референт за правне, кадровске и административне послове – 1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Референт за финансијско рачуноводствене послове – 1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Шеф рачуноводства – 1 (100%)	0 (0%)	1 (100%)
Сервирка – 2 (100%)	0 (0%)	2(200%)
Домар / мајстор одржавања – 3 (100%)	3(300%)	0 (0%)
Чистачице- 19 (100%)	6 (31,58%)	13 (68,42%)
УКУПНО: 121 (100%)	35 (28,93%)	86(71,07%)

Неки од запослених обављају послове на два радна места, те да не би било дуплирања запослених , бројани су само на оном где имају већи проценат ангажовања.

Имамо плус два помоћника директора са по 15%(који су и наставници предметне наставе): један мушког и један женског пола

На радном месту сервирке имамо плус још једну запослену женског пола (она је пола сервирка, пола чистачица)

На месту чистача имамо запослену женског пола (пола је чистач, пола административан радник)

На месту домара имамо једног запосленог мушког пола (он је пола чистач, пола домар)

(1) Структура запослених према стеченом нивоу образовања и полу

	Основна школа		Средња школа		Виша школа		Факултет	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
укупно	6 (31,58%)	13 (68,42%)	6 (42,86%)	8 (57,14%)	3 (30%)	7 (70%)	19 (23,75%)	61 (76,25%)
	19(100%)		14 (100%)		10(100%)		80(100%)	
	123 (100%)							

(2) Структура запослених према годинама старости и полу

	Старосна структура									
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
УКУПНО	6 (50%)	6 (50%)	8 (26,67%)	22 (73,33%)	14 (33,33%)	28 (66,67%)	7 (20%)	28 (80%)	1 (25%)	3 (75%)
	12 (100%)		30 (100%)		42 (100%)		35 (100%)		4 (100%)	

(3) Број разредних старешина по полу (57 одељења):

Мушки пол: 13

Женски пол: 44

6. ОПИС СТАЊА

У Школи не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у установи 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.

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 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.

НЕМА радних места за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу.

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. Исто се односи и на директора школе који се бира на основу члана 123 Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. Гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 и др. закони, 10/2019, 6/2020 и 129/2021).

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Код степена образовања у оквиру сваке категорије запослених доминантанији је женски пол.

Што се тиче заступљености разредних старешина по полној структури, евидентно је више разредних старешина женског пола, али више је и запослених наставника разредне и предметне наставе женског пола. Приликом одабира разредног старешине за одељење, нема дискриминације по питању пола запосленог, него се гледа ко нема разредно старешинство, било у нашој, било у другим школама у којима је запослен.

У Школи се зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама 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.

Не постоје, нити било којим општим актом Школе, може да буду прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

7. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Постоје опште и посебне мере.

7.1. ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере за остваривање и напређење родне равноправности јесу законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

7.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Посебне мере, у складу са општим мерама прописаним Законом, одређује и спроводи Школа.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

7.2.1. ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА

Врсте посебних мера су:

- 1) мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима рада Школе;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

7.3. ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;

2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;

3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

8. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Име и презиме	Душанка Јанчић
Мобилни телефон	0644915138
e-mail	duskamitra1964@gmail.com

9. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

Време за увођење мере: Континуирано.

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

План почиње да се примењује почев од дана доношења.

План се објављује на огласној табли и сајту Школе osnoviknezevac@mts.rs, а у штампаној форми чува се у архиви Школе.

Објављено дана 29.12.2022. године.

Председница Школског одбора:
Јасмина Савин

