

ОШ „ВУК КАРАЏИЋ“

Број: 2253

Датум: 28.12.2022.

В р а њ е

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2023**

Децембар. 2022.године

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

1. ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План) се у складу са Законом о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21) и Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС”, број 67/22), утврђује 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 и подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима. Општи циљ овог плана је да се успостави равномерни однос полова у Школи, представља гаранцију родне перспективе и уравнотежења заступљености полова у поступањима доносиоца. Сви поступци у овом плану мера дати су на дан перспективе и уравнотежење заступљености полова у поступањима доносиоца.

Сви подаци у овом плану мера дати су на дан 28.12.2022. године.

1.1 ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење плана је **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС”, број 52/21), у даљем: Закон), којим се уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређење родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности, **Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** („Службени гласник РС”, број 67/2) и **Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности** („Службени гласник РС”, број 67/22).

2. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ

Назив: Основна школа „Вук Караџић“

Седиште: Врање, Пионирска број 3

Порески идентификациони број (ПИБ): 100553990

Број и датум решења о основању школе-верификација број: 022-05-45/2017-07 од 04.12.2022. године

Матични број: 07137940

Шифра делатности: 8520 – основно образовање

2.1 УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

| | |
|------------------------------------|-------------|
| 2022. | |
| Укупан број запослених 96(100%) | |
| мушкарци | жене |
| 26 (28,77%) | 70 (72,92%) |

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

2.2 УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ РУКОВОДЕЋИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

| | | | |
|-------------------------------------|---------|-------------------------|------------|
| 2022. | | | |
| Укупан број запослених 96 (100%) | | | |
| Руководећа радна места | | Извршилачка радна места | |
| 1 (100%) | | 95 (100%) | |
| мушкарци | жене | мушкарци | жене |
| 0 (0%) | 1 (100) | 26 (27,38) | 69 (72,62) |

2.3 УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАСТУПЉНИХ У ШКОЛСКОМ ОДБОРУ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

| | |
|---------------------------------|------------|
| 2022. | |
| Укупан број чланова 9 (100%) | |
| мушкарци | жене |
| 6 (66,67%) | 3 (33,33%) |

3. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Преглед области и процеса у функционисању и раду Школе у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Школа нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере који ће допринети мање заступљеном полу побољшавања полне структуре при запошљавању; 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 Школи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области. Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

4. БРОЈ ИСТОВЕТНИХ РАДНИХ МЕСТА

Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури - **НЕМА** истоветних радних места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, пошто је зарада регулисана Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама ("Сл. Гласник РС ", бр. 44/2001, 15/2002 –др. уредба, 30/2002, 32/2002 –испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004,

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

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, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 – др. закон и 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 19/2021, 48/2021 и 123/2021 - др. Закон).

**5. УКУПАН БРОЈ ПЛАНИРАНИХ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС И
УКУПАН БРОЈ ПЛАНИРАНИХ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА
У 2023. ГОДИНИ**

Укупан број планираних за пријем у радни однос и укупан број планираних за престанак радног односа у 2023. години према полној структури:

| пол | Планирани за пријем радног односа | Планирани за престанак радног односа |
|----------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| мушкарци | 1 | |
| жене | | 1 |

**6. БРОЈ РАДНИХ МЕСТА ЗА КОЈА ПОСТОЈИ ОПРАВДАНА ПОТРЕБА
ПРАВЉЕЊА РАЗЛИКА ПО ПОЛУ**

НЕМА радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад.

**7. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ**

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и једнак третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања, надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере.

7.1 Опште 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.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

7.2. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности 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 одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења. Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

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

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

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности:

- План запошљавања мање заступљеног пола ради побољшавања полне структуре запослених;
- Успостављање равномерног односа полова међу запосленима распоређивањем са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури као и повећање броја лица мушког пола приликом одређивања одељењског стрешинства, одређивање координатора стручних већа, актива и тимова и учешће у комисијама;
- План редовних едукација запослених из области равноправности полова остваривањем кроз сарадњу са институцијама и организацијама локалне самоуправе Града Врања;
- Предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за напредовање у струци;
- Предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова приликом коришћења опреме и информационо-комуникационих технологија;
- Интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења у оквиру редовних наставних предмета и ваннаставних активности;
- Успостављање равномерног односа полова приликом делегирања ученика који учествују у раду школских тела и тимова;
- Успостављање равномерног односа полова приликом делегирања ученика за рад у Ученичком парламенту.

Време за увођење мера: од 1. јануара 2023. година.

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

8. НАЧИН ОСТВАРИВАЊА МЕРА

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Школи.

О Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Школа ће надлежном Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој се налази План. План се доноси најкасније до 31.децембра текуће године за наредну календарску годину.

У Школи је одлуком директора именовано лице за родну равноправност чији је задатак да прати остваривање и унапређивање родне равноправности.

| Име и презиме | Занимање | Мејл адреса |
|--------------------------|----------------|-----------------------------|
| Сузана Стојановић Стошић | Секретар школе | sstojanovicstosic@gmail.com |

У Школи су именована лица задужна за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности чији је задатак да прати спровођење политика и мера, сарађује са Министарством за људска и мањинска права (у даљем тексту: Министарство) и друштвени дијалог и телима за родну равноправност по питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности.

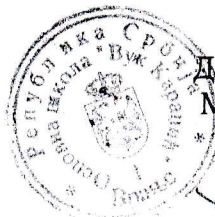
| ЧЛАНОВИ ТИМА ЗА ИЗАДУ И СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА | | |
|--|--------------------------|--------------------------------|
| Име и презиме чланова тима | Занимање | Мејл адреса |
| Катарина Митић | Помоћник директора школе | katarinamitic2900@gmail.com |
| Светлана Николић | педагог школе | Nikolic.svetlana1964@gmail.com |
| Александра Илић | Психолог школе | aleksandra.aleksicc@gmail.com |

О спроведеном Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности сачиниће се Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима најкасније до 31.12.2023.године. Извештај се доставља најкасније до 15 јануара текуће године за претходну годину.

Министарство ближе прописује садржај извештаја.

Контролу примене посебних мера врши директор Школе и лица задужена за родну равноправност.

У Врању, 28.12.2022.године



Директор школе,
Марина Стојановић