

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ОШ „ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ“
Број:1862 /2024
Датум:23.12.2024. године
Б а б у ш н и ц а

ПЛАН

ОШ „ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ“ ИЗ БАБУШНИЦЕ

ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Правни оквир

- 1) Устав Републике Србије („Сл.гл. РС“ бр. 98/2006),
- 2) Закон о родној равноправности („Сл.гл. РС“ бр. 52/2021),
- 3) Закон о забрани дискриминације („Сл.гл. РС“ бр. 22/2009, 52/2021),
- 4) Закон о раду („Сл.гл. РС“ бр. 24/2000, ..., 113/2017),
- 5) Закон о мирном решавању радних спорова („Сл.гл. РС“ бр. 125/2004, ..., 50/2018),
- 6) Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Сл.гл. РС“ бр. 36/2009, ..., 49/2021),
- 7) Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године („Сл.гл. РС“ бр. 103/2021),
- 8) Стратегија за спречавање и бробу против родно заснованог насиља према женама и насиља у породици за период од 2021. до 2025. Године („Сл.гл. РС“ бр. 47/2021),
- 9) Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године („Сл.гл. РС“ бр. 12/2022).

2. Значење појединих израза

Поједини термини коришћени у овом плану и актима донетим на основу плана имају следеће значење:

- 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;
- 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;
- ПОЛ представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;
- 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;

- **ДИСКРИМИНАЦИЈА** лица по основу два или више личних својстава (без изира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити), вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсекцијска дискриминација);
- **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, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;
- **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;
- **УРОДЊАВАЊЕ** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- **УРАВНОТЕЖЕНА ЗАСТУПЉЕНОСТ ПОЛОВА** постоји када је заступљеност једног од полова између 40% и 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 произилази другачије;
- **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;
- **НАСИЉЕ НАД 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;
- **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 или увредљиво окружење;
- **ПОДСТИЦАЊЕ НА ДИСКРИМИНАЦИЈУ** на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођење на дискриминацију на основу пола, односно рода;
- **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;

- **СЕКСУАЛНО, ОДНОСНО ПОЛНО УЦЕЊИВАЊЕ** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће се у случају одбијања пружања траженог, против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;
- **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;
- **ПЛАТА** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неотуђиво 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;
- **РОДНИ СТЕРЕОТИПИ** јесу традицијом формиране и укоренење идеје, према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

3. Појам родне равноправности

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 одредбама Устава.

4. Дискриминација на 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, самозапошљавања; заштите потрошача; 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. Непосердна 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 се на изглед неутрална одредба, критеријум или пракса, лице или групу лица ставља или би могла ставити због њиховог пола, полних карактеристика, односно рода, у неповољнији 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 или 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација, или се не може разграничити (интерсекцијска 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 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, полних карактеристика, односно рода, остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

Старосна структура запослених:	Укупно: _____1____(1,5%)	Од 21-30 година живота
	Ж: _____(0)	
	М: _____1____(1,5%)	
	Укупно: 8_(12,12%)	Од 31-40 година живота
	Ж: 4 (6,06%)	
	М: 4 (6,06%)	
	Укупно: 16_(24,24%)	Од 41-50 година живота
	Ж: 10 (15,15%)	
	М: 6_(9,09%)	
	Укупно: 27 (40,40%)	Од 51-60 година живота
	Ж: 18 (27,27%)	
	М: 6_(13,63%)	
	Укупно: 14_(21,21%)	Од 61-70 година живота
	Ж: 11 (16,66%)	
	М: 3_(4,54%)	

5. Опис стања

На основу представљених бројчаних података очигледно је да у структури запослених у школи постоји родни јаз у корист особа женског пола.

Основно мерило за запошљавање јесте испуњавање општих и посебних услова прописаних законом и општим актима, уз поштовање прописане процедуре у конкурсном поступку или у поступку преузимања и пријављивање на конкурсе. Не можемо говорити о постојању дискриминације у структури запослених, јер избор кандидата зависи од њихове заинтересованости и пријава на конкурс за заснивање радног односа. У структури запослених доминирају особе са високом стручном спремом. Зараде запослених обрачунавају се у складу са прописаним коефицијентима, временом provedеним на раду и ценом рада коју прописује Влада Републике Србије. Нема исплате стимулативних додатака на зараде по основу успешности у раду и резултата рада, ефикасности и других параметра за оцену квалитета рада и доприноса у раду.

6. Циљеви

Општи циљ

Општи циљ доношења Плана за остваривање и унапређивање родне равноправности у школи јесте остваривање и унапређивање родне равноправности у оквиру делокруга рада школе као јавне установе.

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 које њихово лично својство; (као што су пол, род,

родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и слично.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности, њеном успостављању и унапређењу.

2) Увођење родне перспективе у пословну политику школе

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде годишњих планова рада, доношења интерних правних аката.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим особама мушког и женског пола позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за конкретне позиције.

Употреба родно осетљивог језика на интернет презентацији школе, код именовања лица на руководећим позицијама, у потпису на крају службеног мејла, приликом потписивања званичних докумената и поднесака који су део комуникације са државним органима, на састанцима и скуповима уз имена учесника и слично.

3) Постизање једнаких могућности за професионални развој запослених

Остваривање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за напредовање, стручно усавршавање и оснаживање свих запослених за равноправно учешће у раду свих органа и тела и реализацији планова рада школе.

4) Родно одговорно буџетирање.

7. Мере за остваривање и унапређење родне равноправности

- Употреба родно осетљивог језика на интернет презентацији школе, код именовања /потписивања лица на руководећим позицијама; приликом потписивања службеног мејла; приликом потписивања званичних докумената и поднесака који су део комуникације са државним органима, другим установама и пословним партнерима; на састанцима и скуповима уз имена учесника и слично.
- Промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања.
- Континуирано стручно усавршавање запослених у школи на тему родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и слично.

8. Начин спровођења мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у школи.

Лице задужено за родну равноправност има задатак да прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга школе; прати стање о полној структури запослених и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности; доставља извештаје директору школе, које школа, након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права

и друштвени дијалог; сарађује са ресорним министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

9. Контрола спровођења мера

Контролу спровођења мера врши директор школе и лице задужено за родну равноправност.

10. Рокови за спровођење мера и извештавање

Предвиђене мере спроводе се континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

11. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Школа ће водити евиденцију о следећим подацима разврстаним по полу:

- ❖ Укупном броју запослених;
- ❖ Квалификацијама запослених, разврстано по полу;
- ❖ Полној структури оних којима је у одређеном периоду престао радни однос у школи и новозапослених у истом периоду;
- ❖ Броју кандидата пријављених на конкурс по полу и квалификационој и старосној структури;
- ❖ Броју пријава запослених по полу и старосној структури о њиховој изложености сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода и начину поступања по тим пријавама;
- ❖ 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 ресорно Министарство и у њега се уноси свака промена тих података.

12. Почетак примене Плана

План за оставривање и унапређење родне равноправности у школи саставни је део Годишњег плана рада школе који се доноси за школску годину и објављује се као прилог овог плана и на интернет страници школе.

Директор,
Марјан Миланов

