

ОШ "ИВО ЛОЛА РИБАР"

Рума, Главна 270

Број: 598 /2022

Дана, 1. 12. 2022. године

РУМА

На основу члана 16. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС" , број 52/2021) директор Основне школе "Иво Лола Рибар" у Руми донео је дана 1. 12. 2022. године

ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ОШ "ИВО ЛОЛА РИБАР" – РУМА

ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који има задатак да успостави систем родне равноправности у ОШ "Иво Лола Рибар" у Руми (у даљем тексту: Школа), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапеди родна равноправност, утврде опште односно посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештаја о њиховој реализацији и друга питања од значаја за остваривање и унапређење ове области.

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

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 уставним одредбама.

ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности ("Службени гласник РС" број 52/2021), којим се уређују 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 унапређење родне равноправности.

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozapoшљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо-комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја , енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзорима и њиховим телима, политичког

деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби у услугама.

Законом се уређују и мере за спречавање и сузбијање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

ЗНАЧЕЊЕ ТЕРМИНА КОЈЕ КОРИСТИ ЗАКОН

У циљу бољег сагледавања односно разумевања Плана, у следећем тексту следе појмови који се употребљавају у Закону, као и у овом Плану, који имају одређено значење, како следи:

- 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 слободe, било у јавности било у приватном животу;
- 12) **насиље у породици** означава свако дело физичког, сексуалног, психичког, односно економског насиља до којег долази у оквиру породице или домаћинства, односно између бивших или садашњих супружника или партнера, независно од тога да ли извршилац дели или је делио исто боравиште са жртвом;

- 13) **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;
- 14) **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;
- 15) **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;
- 16) **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;
- 17) **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;
- 18) **органи јавне власти јесу** државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;
- 19) **послодавац** је домаће или страно правно и физичко лице у јавном и приватном сектору, које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе;
- 20) **удружење** јесте добровољна и невладина недобитна организација заснована на слободи удруживања више физичких или правних лица, основана ради праћења, остваривања и унапређења одређеног заједничког или општег циља и интереса, који нису забрањени Уставом или законом, уписана у регистар надлежног органа, у складу са законом;
- 21) **социјални партнери** су Влада, надлежни орган аутономне покрајине, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;
- 22) **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;
- 23) **неплаћени кућни рад** представља послове за чије обављање се не остварује новчана накнада, а подразумевају вођење домаћинства, старање и бригу о деци, о старијим и болесним члановима породице, послове на пољопривредном имању, као и друге сличне неплаћене послове;
- 24) **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;
- 25) **тела за родну равноправност** су повремена тела органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених овим законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Ова политика подразумева:

- 1) једнако 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.

ВРСТЕ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере су, сходно закону, сврстане у опште и посебне мере.

ОПШТЕ МЕРЕ

Опште мере 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 слично), чији је циљ остваривање родне равноправности.

Тако, нпр. Закон о основама система образовања и васпитања ("Сл.гласник РС" број 88/2017, 27/2018-др.закон, 10/2019, 6/2020 и 129/2021) у члану 8. као један од циљева образовања и васпитања наводи у ставу 1. тачка 15) и "развој и поштовање расне, националне, културне, језичке, верске, родне, полне и узрасне равноправности, толеранције и уважавање различитости", док члановима 110-113. закон прописује забране и то : забране дискриминације; забране насиља, злостављања и занемаривања; забране понашања које вређају углед, част или достојанство; забрана страначког организовања и деловања.

Ближи услови и критеријуми за препознавање ових понашања односно облика понашања забране регулисани су и подзаконским актима . Тако нпр. ближи услови о начинима препознавања понашања којима се вређа углед, част или достојанство у установи прописано је Правилником о поступању установе у случају сумње или утврђеног дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности ("Сл.гласник РС" број 65/2018) којег су заједнички прописали министар просвете и министар надлежан за људска и мањинска права. Тако је нпр. у члану 2. наведеног Правилника прописано шта се сматра дискриминацијом и дискриминаторским поступањем у образовању и васпитању : цитира се члан 2.

Дискриминација и дискриминаторско поступање у образовању и васпитању

Дискриминација и дискриминаторско поступање у образовању и васпитању (у даљем тексту: дискриминација) у смислу овог правилника, је свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лице или групе лица, као и на чланове њихових породица или њима блиска лица на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, статусу мигранта, односно расељеног лица, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, социјалном и културном пореклу, рођењу, генетским

особеностима, здравственом стању, сметњи у развоју и инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима (у даљем тексту: лична својства) у установи којом се неоправдано прави разлика или даје првенство, а нарочито она којом се:

- 1) ограничава или ускраћује право на предшколско, основно и средње образовање и васпитање под једнаким условима,
- 2) отежава или онемогућава упис лица или групе лица у установу, услед њиховог личног својства,
- 3) искључује лице или група лица из образовног система услед њиховог личног својства,
- 4) отежава или ускраћује могућност праћења наставе и учешћа у другим образовним односно васпитним, активностима услед личног својства лица или групе лица,
- 5) деца, односно ученици, запослени или трећа лица разврставају по њиховом личном својству,
- 6) ускраћују или не предузимају мере подршке које су законом прописане, а по основу личног својства,
- 7) на други начин неоправдано прави разлика или неједнако поступа са децом, ученицима или другим лицима која учествују у образовном и васпитном процесу.

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 овим (Законом о родној равноправности) и другим законима, одређује и спроводи орган јавне власти и послодавац.

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, ако овим законом није другачије прописано.

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 друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

СТАТИСТИЧКИ ПОДАЦИ ШКОЛЕ - РАЗВРСТАНО ПО ПОЛУ

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Школи у свим областима у којима се спроводе мере из овог закона морају бити, ђсим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Информације и статистички подаци разврстани по полу и старосној доби, саставни су делови службене статистике, која се води у Републици Србији и доступни су јавности, у складу са законом.

ЕВИДЕНТИРАНИ ПОДАЦИ ЗА ШКОЛУ РАЗВРСТАНИ ПО ПОЛУ - РОДНА СТАТИСТИКА

Основни подаци за школу:

Назив : Основна школа "Иво Лола Рибар"

Седиште: Рума, Главна 270

Матични број : 08026343

ПИБ: 100783264

Шифра делатности: 8520 – основно образовање

Електронска адреса : skola@osilrruma.edu.rs

Веб сајт школе: www.osilrruma.edu.rs

Телефон : 022/471-863, 022/431-345

1. Укупан број запослених и радно ангажованих лица - износи 65 лица (100%)
2. Број и проценат запослених и радно ангажованих *жена* – износи 54 (83 %)
3. Број и проценат запослених и радно ангажованих *мушкараца* – износи 11 (17 %)
4. Старосна структура свих запослених :
 - Од 21 до 30 година живота : укупно 7, од тога 5 жена и 2 мушкараца
 - Од 31 до 40 година живота : укупно 15, од тога 13 жена и 2 мушкараца
 - Од 41 до 50 година живота : укупно 17, од тога 15 жена и 2 мушкараца
 - Од 51 до 60 година живота : укупно 15, од тога 13 жена и 2 мушкараца
 - Од 61 до 70 година живота : укупно 11, од тога 8 жена и 3 мушкараца.
5. Структура наставног особља/стручних сарадника /асистената:

Укупан број : 51 (100%) , укупно 42 жене (82%) и 9 мушкараца (18%).

Укупно наставника разредне наставе 10 ; 8 жена и 2 мушкараца.

Укупно наставника предметне наставе 37 ; 31 жена и 6 мушкараца.

Укупно стручних сарадника : 2 ; 2 жена и 0 мушкараца.

Укупно асистената : 2 ; 1 жена и 1 мушкараца.

Старосна структура наставног особља/стручних сарадника/асистената:

- Од 21 до 30 година живота : укупно 7, од тога 5 жена и 2 мушкараца
- Од 31 до 40 година живота : укупно 14, од тога 12 жена и 2 мушкараца
- Од 41 до 50 година живота : укупно 14, од тога 13 жена и 1 мушкараца
- Од 51 до 60 година живота : укупно 9, од тога 7 жена и 2 мушкараца
- Од 61 до 70 година живота : укупно 7, од тога 5 жена и 2 мушкараца.

6. Структура ненаставног особља :

Укупан број : 14 (100%) , укупно 12 жене (86%) и 2 мушкараца (14%).

Директор школе : 1 жена

Секретар школе : 1 жена

Дипломирани економиста за материјално - финансијске послове : 1 жена

Референт за финансијско-рачуноводствене послове : 1 жена

Домар/мајстор одржавања : 2 мушкараца.

Чистач/чистачице : 7 жена.

Сервир/сервирка: 1 жена.

Старосна структура ненаставног особља:

- Од 21 до 30 година живота : укупно 0, од тога 0 жена и 0 мушкараца
- Од 31 до 40 година живота : укупно 1, од тога 1 жена и 0 мушкараца
- Од 41 до 50 година живота : укупно 3, од тога 2 жена и 1 мушкараца
- Од 51 до 60 година живота : укупно 6, од тога 6 жена и 0 мушкараца
- Од 61 до 70 година живота : укупно 4, од тога 3 жена и 1 мушкараца.

7. Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације	Укупно	Жена:	Мушкараца:
1.	5 (100 %)	5 (100 %)	/ (%)
2.	/ (%)	/ (%)	/ (%)
3.	2 (100 %)	1 (50%)	1 (50 %)
4.	5 (100 %)	4 (80 %)	1 (20 %)
5.	/ (%)	/ (%)	/ (%)
6.	9 (100 %)	7 (78 %)	2 (22 %)
7.	44 (100 %)	37 (84 %)	7 (16 %)
8.	(%)	(%)	(%)

8. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на руководећим и извршилачким радним местима разврстаних по полу:

Укупан број запослених 2022. година: 65 (100%)

руководећа радна места		извршилачка радна места	
1 (100%)		64 (100%)	
жене 1 (100%)	мушкарци 0 (0%)	жене 53 (83%)	мушкарци 11 (17%)

9. Органи школе:

Школски одбор : именовано 3 члана из реда запослених у школски одбор , од тога 3 жене , структура жене (100%), мушкарци (0%).

Савет родитеља: од 20 чланова савета родитеља (100%), 18 су жене (90%), а 2 су мушкарци (10%).

10. Статистички подаци о укупним месечним примањима на нивоу просека , за лица разврстаних по полу, у категоријама за извршилачка радна места (осврт на наставно и ненаставно особље) и за руководећа – 2022. :

	Просечан номинални износ и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Лица на руководећим положајима	118.608,00 (100%)	118.608,00 (100%)	/
Лица на извршилачким радним местима	64.566,00 (100%)	64.898,00 (83,2%)	62.968,00 (16,8%)
Лица на извршилачким радним местима - наставно особље	77.387,00 (100%)	82.558,00 (82,7%)	59.576,00 (17,3%)
Лица на извршилачким радним местима - ненаставно особље	65.581,00 (100%)	63.473,00 (83%)	78.232,00 (17%)

11. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме сталног стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу на крају школске 2021/2022. године:

Укупно (наставно особље) : 40 (100%)

Жена : 31 (77%)

Мушкараца : 9 (23%).

Укупно (ненаставно особље): 14 (100%)

Жена : 3 (21%)

Мушкараца : 0 (0%).

12. Број ученика школе по полу и разредима на почетку школске 2022/23. године:

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	Укупно
Девојчице	20	17	26	18	22	20	15	22	160 (48%)
Дечаци	22	31	21	17	15	22	27	18	173 (52%)
Укупно	42	48	47	35	37	42	42	40	333 (100%)

13. Број ученика по ИОП -2: укупно 10 ученика (100%)

Од тога : 5 девојчица (50%) и 5 дечака (50%)

14. Број полазника – основно образовање одраслих по полу и циклусима , на почетку школске 2022/2023. године

	I циклус (1. до 4. разред)	II циклус (5. и 6. разред)	III циклус (7. и 8. разред)	Укупно
Жене	21	15	18	54 (57%)
Мушкарци	10	16	14	40 (43%)
Укупно	31	31	32	94 (100%)

15. Број новозапослених и отишлих на годишњем нивоу:

Предмет	Жене	Мушкарци	Укупно	% заступљености по полу од укупног броја /Ж	% заступљености по полу од укупног броја /М
Новозапослени	7	2	9	78%	22%
Отишли	5	0	5	100%	0%

16. Породиљско одсуство и одсуство ради неге и посебне неге детета:

Предмет	Жене	Мушкарци	Укупно	% заступљености по полу од укупног броја /Ж	% заступљености по полу од укупног броја /М
На одсуству	4	0	4	100%	0%
Враћени са одсуства	0	0	0	0%	0%
Престао радни однос на одређено истеком одуства са рада ради неге детета	/	/	/	/	/

17. Активности и садржаји које предузима Школа у циљу оснаживања родне равноправности , развијање културе родне равноправности и поштовања различитости кроз образовно васпитни рад, ваннаставне активности, учешће у пројектима, сарадња са другим установама и организацијама, а које су део Школског програма и Годишњег плана рада школе .

Школа у оквиру Школског програма и Годишњег плана рада има и **План и програм заштите ученика од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања** као и формиран тим , а у оквиру активности дефинисаних овим планом и програмом **реализују се и активности везане за спречавање родне дискриминације и насиља** . Ове активности повезане су и са школским планом и програмом инклузије у оквиру кога се води рачуна о додатној подршци ученицима са тешкоћама и у односу на родну перспективу, као и са планом психосоцијалне подршке који експлицитно и имплицитно садржи теме везане за родну перспективу као:

- Послужавник за дечаке и девојчице
- Дечаци-девојчице колико смо добри другови

- Физичке промене и психолошки задаци у адолесценцији
- Лична хигијена у пубертету/делимично у сарадњи са компанијом „Always „/
- Емоционална и социјална зрелост и полност
- Џони кошаркаш, Милица фудбалер-предрасуде и стереотипи....“

У оквиру **плана и програма професионалне оријентације** реализују се радионице и активности из домена родне осетљивости :

- Дан девојчица/дечака- реални сусрети на терену или онлајн
- Особине и интересовања у светлу родне равноправности
- Родна равноправност при избору занимања

Активности **Ученичког парламента** укључују и активности које прате и родну равноправност :

- „Ја мислим другачије“
- „Да ли можемо бити Барбике“

План и програм стручног усавршавања и професионалног развоја запослених предвиђа следеће активности у оквиру развојних активности школе и едукација кроз одобрене програме :

Угледни сараднички часови :

- Жене у уметности
 - „Немушти језик „ – породично насиље – здравствено васпитање- родне улоге и спречавање насиља
 - „Жене у спорту – промоција женског спорта“
 - Девојчице и дечаци се играју у школском дворишту-први циклус
 - „Родна улога и избор занимања“
- (историја, ПО, дискриминација, здравствено васпитање, ЧОС)

Презентације које укључују и родну перспективу у садржајима :

- Презентација ресурса МПРС и ЗУОВ-а везаних за заштиту од насиља и дискриминације, образовања за демократску културу и медијску писменост писменост , као и компетенцију Одговоран однос према здрављу – дистрибуирање ресурса наставницима и родитељима

Истраживање школске праксе која укључују родну перспективу и презентација резултата :

- „Структура професионалних интересовања ученика осмог разреда.,
- „Квалитет постигнућа и осипање ученика из маргинализованих и осетљивих група „ - компарација са претходним школ. годинама/-сарадња психолога и пед.асистента

Одобрени програми стручног усавршавања:

- ДЕВОЈЧИЦА У ТЕБИ МОРА ДА ПРОНАЂЕ СВОЈ ПУТ - оснаживање девојчица у правцу максималне реализације личних потенцијала и заустављања могуће дискриминације и насиља над њима

- Родно читање у школи

- „СТОП (Стандарди у обуци професионалаца приликом сумње на изложеност) НАСИЉУ“/Вештине, знања и технике превенције и смањења родно заснованог насилничког и дискриминаторног понашања у школској средини /

Пројекти у којима школа учествује , а који укључују планирање, реализацију , праћење и извештавање и са родног аспекта :

- **„Премошћавање дигиталног јаза у Србији за најугроженију децу“.** – развијање Клуба за учење, дигиталне библиотеке , програма психосоцијалне подршке у школи и на локалу /УНИЦЕФ,МПРС/
- Учешће у међународном пројекту **„PRIDE“**
- Учешће у пројекту **„Едукација и економско оснаживање маргинализованих група „ЕХО и МПРС/**
- Учешће у реализацији **Еразмус + и е -Твиниг** пројеката уз праћење и поштовање родне перспективе

Поред наведеног школа и има и план превенције осипања ученика и у њему нисмо наглашавали родну перспективу јер лонгитудиналне компартивне анализе осипања ученика из осетљивих група током година не показују разлику по полу.

ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

На основу анализе изнетих података може се закључити да родни јаз међу запосленима постоји и то у корист жена, како код наставног тако и ненаставног особља. Према актуелним статистичким подацима на републичком нивоу , жене се приликом избора врсте образовања и занимања више усмеравају на друштвене и хуманистичке науке, тиме и чине највећи део , пре свега наставног кадра.

Осново мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова прописаних законом и правилницима, који се проверају за сваког кандидата, независно од пола, када су у питању приједи у радни однос по конкурсу, где своју улогу имају и комисије које именује директор и које проверавају ове услове и дају образложену листу кандидата директору ради његове одлуке о избору кандидата. Тренутно се конкурси у мањој мери одобравају. Специфичност код пријема у радни однос у установама образовања и васпитања јесте тај што се прво иде на заснивање радног однос путем преузимањем са тзв. листа (објављује их министарство просвете) и то технолошких вишкова и лица са непуном нормом из других установа, односно школских управа. Како је у сектору образовања највише заступљених запослених женског пола, то се и на овај начин у највећем броју врши запошљавање лица женског пола-преузимањем.

Родни јаз у структури запослених није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа у школи, и у том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених.

Родни јаз у структури наставног особља може се ублажити једино предузимањем дугорочних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме и охрабривањем и подржавањем мушкараца за занимања наставника, стручних сарадника.

У погледу старосне структуре запослених , код жена је заступљеност средње животне доби, а код мушкараца је уједначена заступљеност свих доби.

У погледу образовања запослених, највећи део чине запослени са високом стручном спремом и то жене , што је и разумљиво с обзиром да највећи део извршилачких радних места чини наставно особље у школи , и које за рад у настави, треба да има одговарајуће високо образовање прописано законом.

На основу анализе података о месечним примањима може се закључити да не постоји родни јаз, јер сви запослени, у складу са законом и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, остварају право на једнаку зараду за исти рад, а према врсти посла, односно радног места, вреднованог припадајућим коефицијентом из Уредбе у складу са нивоом стеченог образовања, годинама рада у просвети, додацима као што је старешинство и сл. Евентуалне разлике у примањима проистичу у разликама у примању по основу минулог рада.

У погледу анализе стручног усавршавања евидентна је једнака заступљеност оба пола, с том разликом што се у мањој мери планира и реализује код ваннаставног особља и то пре свега запослених на извршилачким радним местима као што су секретар, шеф рачуноводства установе.

У погледу структуре органа школе евидентно је да постоји неуравнотежена заступљеност полова односно веће присуство жена у раду органа у односу на мушкарце, што зависи од локалне самоуправе која именује свих 9 чланова, од тога 3 члана из реда локалне самоуправе, на шта не можемо утицати, 3 члана из реда Савета родитеља које бирају чланови Савета родитеља у чијој структури доминирају мајке ученика, тако да је онда и логично да већина чланова из Савета родитеља буде жене, као што и у колективу, обзиром на полну структуру у којој доминирају жене, жене бивају и предлагане за чланове Школског одбора. Једино на шта школа може да утиче јесте да приликом предлагања за избор чланова Савета родитеља и Школског одбора упознамо родитеље и запослене са потребом већег укључивања родитеља очева као и мушкараца- запослених школе у управни и саветодавни орган

У погледу структуре уписаних ученика и полазника нема неуравнотежености полова.

ЦИЉЕВИ

1. Општи циљ

Општи циљ доношења плана је остваривање и унапређење родне равноправности у оквиру делокруга рада Школе.

Планом се одређују и спроводе 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, једнаке могућности за оставивање права и слобода, а пре свега у области образовања и васпитања као основној делатности Школе.

2. Посебни циљеви / мере

1. Развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у Школи

И надаље радити на успостављању инклузивне средине у Школи у којој постоје и негују се односи међусобног разумевања и уважавања личности ученика, одраслих, запослених и родитеља, односно других законских заступника 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 пословну политику Школе, и наставак унапређења и увођења исте у процес наставе и учења

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика и мера, средњорочног планирања, израде школских програма и годишњих планова рада Школе, доношења интерних правних аката, извештаје Тимова и комисија школе.

Уравнотежена заступљеност полова кроз могућност једнаког приступа запосленим женама и мушкарцима позицијама одлучивања и управљања, кроз испуњење потребних компетенција за потребне позиције.

Употреба родно сензитивног језика како би се утицало на отклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца (интернет презентација, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи, семинари, презентације, манифестације школе и сл.)

3. Постизање једнаких могућности професионалног развоја свих 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 свим сферама деловања и рада Школе.

Подстицати запослене да се стручно усавршавају о темама родне равноправности, принципима једнаких могућности, забране дискриминације и сл. и да похађају обуке из области родне равноправности и забране дискриминације, те планирање средстава и за ове обуке.

4. Радити на обезбеђивању уједначене заступљености полова у Школском одбору, Савету родитеља, Ученичком парламенту, комисијама и телима Школе.

5. Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и увођење начела родно одговорног буџетирања у поступку финансијског планирања, управљања и спровођења планова и пројеката, планирања средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања, у складу са одредбама 5. и 16. Закона о родној равноправности и у складу са законом којим се уређује буџетски систем.

6. Предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, односно за област – образовања и васпитања (прописани чланом 37. Закона о родној равноправности) – у наставку цитира се члан 37.

"Органи јавне власти и послодавци који, у складу са законима и другим прописима, обављају послове у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да:

- 1) укључе садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, односно студијских програма, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и да у наставне програме и материјале, на свим нивоима образовања и васпитања искључе родно стереотипне, сексистичке садржаје, укључе садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту ученика, односно студента;
- 2) обезбеде подршку образовним програмима и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;
- 3) обезбеде да садржаји планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и допринос у науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;

4) предузимају, у складу са законом, мере које обухватају:

(1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознавање и охрабривање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, у оквиру:

- редовних наставних предмета и ваннаставних активности,
- планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар,

(2) измене садржаја планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставног материјала, тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;

(3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;

(4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;

(5) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке, запослених у образовању, као и стручно оспособљавање приправника за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заштите особа са инвалидитетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља и насиља према женама и девојчицама;

(6) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целоживотног учења, као и за коришћење информационо-комуникационих технологија;

(7) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, брачног стања, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;

(8) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и једнаког учешћа жена и мушкараца у истраживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

Установе у области образовања и васпитања дужне су да обезбеде једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузимају посебне мере за подстицање."

Школа ће, део посебних мера везаних за област образовања и васпитања, сходно одредбама о аутономији установе сама планирати и реализовати према календару образовно васпитног рада кроз наставне јединице, ваннаставне активности, радионице, учешћем у одређеним пројектима, заједничким активностима са другим школама односно организацијама и сл.

Онај део мера које се тичу системске поставке ове тематике у процес образовања кроз доношење нових односно измењених и допуњених планова и програма наставе и учења, избора уџбеника и друго, доношења нових правилника и упутстава од стране Министарства просвете – ове мере школа ће имплементирати у садржаје наставе и учења и др. облика образовно васпитног рада у школи са ученицима, односно делатност Школе.

7. **Сарадња са јединицом локалне самоуправе, удружењима, другим установама, и организацијама** и циљу спровођења активности везаних за промоцију родне равноправности, посебно у области образовања
8. **Школа ће посебне мере одређивати и спроводити у оквиру** годишњих планова рада, који, поред елемената прописаних законом, обавезно садрже и део који се односи на остваривање и унапређивање родне равноправности.
9. **Подаци о реализацији плана у делу** који се односи на остваривање родне равноправности, саставни су део годишњег извештаја о реализацији годишњег плана рада школе, који у складу са законом усваја школски одбор.

НАЧИН СПРОВОЂЕЊА МЕРА

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

У Школи је именовано лице задужено за родну равноправност

Овлашћења лица за родну равноправност прописана су чланом 64. Закона.

Директор школе именује Комисију за родну равноправност из реда запослених поштујући родну структуру и равномерну заступљеност запослених, односно свих актера образовног процеса чији је задатак да координише спровођење посебних мера и контролише њихову примену.

КОНТРОЛА СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Контролу примене посебних мера врше директор школе, Комисија за родну равноправност и лице задужено за родну равноправност.

РОКОВИ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ ПОСЕБНИХ МЕРА И ИЗВЕШТАВАЊЕ

Посебне мере примењују се док се непостигне циљ због којег су прописане односно донете.

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Садржина извештаја је прописана Парвилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности ("Сл.гласник РС" број 103/21).

Годишњи извештај о остваривању родне равноправности, поред попуњеног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности у Школи, укључујући и разлоге због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена, и извештај о спровођењу плана управљања ризицима.

План управљања ризицима од повреде родне равноправности доноси школа сходно Правилнику о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл.гласник РС" бр. 67/2022) и доноси се најкасније до 31. децембра текуће године за наредну календарску годину у којој се достављају у електронској или писменој форми Министарству најкасније до 15. јануара.

ЕВИДЕНТИРАЊЕ ПОДАКА О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Школи у свим областима у којима се спроводе мере из овог закона морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

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 извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, 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 послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по поднетим пријавама;
- 12) броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог и о начину поступања послодавца или одговорног лица у органима јавне власти по тим судским одлукама;
- 13) 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;

14) броју и проценту запослених лица у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби;

15) броју и проценту тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу;

16) броју и проценту пријављених случајева насиља заснованог на полу, односно роду, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља и међусобном односу жртве и извршиоца насиља;

17) број и проценат лица која су извршила насиље у породици разврстаних према полу и међусобном односу извршиоца насиља и жртве насиља;

18) броју и проценту пресуда за насиље према женама и насиље у породици, разврстаних по полу жртве насиља и по полу извршиоца насиља.

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

Органи јавне власти евидентирани податке дужни су да дају на увид надлежној инспекцији, која у складу са овим законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План је саставни део Годишњег плана рада школе и почиње да се примењује почев од дана доношења и биће објављен на интернет страници школе.

Школола ће Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој је План објављен, у року од 15 дана од дана доношења.

ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег извештаја о раду школе .

Школа је дужна да Министарству достави обавештење о интернет страници на којој је извештај објављен , у року од 30 дана од дана усвајања.



Директор школе,

Светлана Којић
Светлана Којић