

На основу члана 21. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС" бр. 52/2021), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл.гласник РС" бр. 67/2022), директор ОШ "Иво Лола Рибар" Рума доноси

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОШ "ИВО ЛОЛА РИБАР" РУМА

### 1. Уводне одредбе

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у ОШ "Иво Лола Рибар" Рума (у даљем тексту: План) има за циљ чување принципа родне равноправности, уродњавања и уравнотежене или уравнотеженијезаступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог Плана.

Идентификовањем могућих ризика од повреде родне равноправности, проценом вероватноће, мерењем интензитета, и сагледавањем последица тих ризика и утврђивањем мера Планом се иде на спречавање тих ризика, односно управљање самим ризицима од повреде.

Чланом 4. Закона о родној равноправности изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом сагледавати и могућност ризика од кршења одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Школи, почев од 1.1.2024. године док се не постигне циљ – постизање боље, односно уравнотеженије родне политике унутар школе.

### 2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у Школи који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање запослених о томе када је поменути план донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу /лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.
3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика.

Имајући у виду радне процесе/области, до повреде принципа родне равноправности у Школи могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом запошљавања, именовања/ избора/предлагања лица:

1. У органу управљања ( Школски одбор школе) има 9 лица (све жене); од тога три члана из реда запослених, три члана из реда родитеља и три члана из реда локалне самоуправе
2. У савету родитеља Школе има 20 чланова од тога 18 су жене а 2 члана су мушкарци

3. У ученичком парламенту Школе ума 8 чланова – ученика, од тога 4 су ученице-девојчице, а 4 су ученици-дечази
4. приликом запошљавања /радног ангажовања

Структура запослених лица Школе исказана у % је следећа: 83% чине жене, а 17% мушкарци. Види се да постоји родни јаз и то у корист жена, и то међу запосленима који раде на извршилачким радним местима, како у структури наставног тако и ненаставног особља.

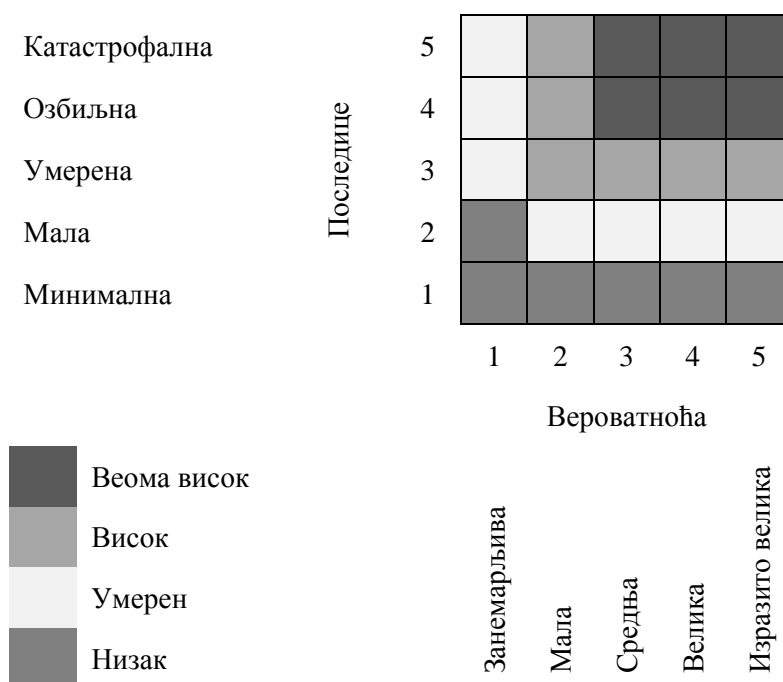
Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова за пријем у радни однос (кроз опште, посебне и функционалне компетенције) које су предвиђене за конкретно радно место/звање, а који се прикупљају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно независно од пола, полних карактеристика односно рода. У том смислу зато не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода, већ о утицају других фактора који представљају ризик, односно ризик од вероватноће настанка ризика није на страни школе (политика подстицања мушке популације за образовање односно професионално ангажовање у просвети, уписне политике код саме професионалне оријентације и др)

Запосленима је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

Једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност полова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

У школи није било регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности, вероватноћа настанка је занемарљива, те је степен ризика низак.

*Процена ризика – матрица за процену и мерење ризика*



Процена показује да је вероватноћа од повреде принципа родне равноправности у ОШ "Иво Лола Рибар" Рума занемарљива, што се квантификује бројем 1.

У складу са наведеним интензитет тог ризика се процењује као низак, јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне, а што се квантификује бројем 1.

4. Мере за спречавање и сузбијање ризика од повреде принципа родне равноправности од 1.1.2024. и надаље – континуирано

1. придавање довољно пажње, ефикасне организационе политике, добар програм рада Школе и могућност решавања односно сагледавања проблема, ради отклањања проблема (ризика) или смањења обима ризика, или потенцијално његовог настајања
2. радити на постојању родно осетљивих података (успостављању података разврасраних по полу и присуство родне анализе), што доприноси видљивости проблема и омогућава родно одговорно деловање школе
3. подстицати и радно ангажовање особа мушког пола у просвети, под условима и на начин које закон прописује, ради унапређивања и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у области просвете (кроз системске мере, државне политике и стратегије, на локалном нивоу и др.)
4. у поступку предлагања за избор чланова у органе школе подстицати и предлагање кандидата мушког пола, односно њихово прихватање предлога и веће активирање у раду органа-оснажити мушкарце за активну партиципацију без обзира на процентално малу заступљеност у односу на број запослених
5. едукације из области родне равноправности, похађање обука, семинара и конференција
6. радити на успостављању сарадње са државним органима, јединицом локалне самоуправе, другим организацијама а у вези са политиком родне равноправности
7. спровођење мера за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица, и то кроз:
  - 7.1 стварање и омогућавање једнаких могућности за запошљавање и радно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб кандидата/кандидаткиње
  - 7.2 стварање и омогућавање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовање на руководећа радна места, у складу са квалификацијама и постигнућима, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб запослених и радно ангажованих лица
  - 7.3 доступност додатног образовања и стручног усавршавања свим категоријама запослених и радно ангажованих лица, у складу са потребама унапређења посла, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб
  - 7.4 стварање и омогућавање једнаких услова за запослена и радно ангажована лица у погледу безбедности и здравља на раду, услова рада, одмора и одуства са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко и породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета
  - 7.5 спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, рода и старосне доби
  - 7.6 спровођење политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род запосленог или ангажованог лица
  - 7.7 престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, односно рода запосленог или радно ангажованог лица, већ искључиво из разлога прописаних законом.

## 5. Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је руководилац, односно одговорно лице у правном лицу.

С обзиром на то, да је руководилац дужан да одреди лице које ће обавати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, он именује лице Биљану Милошевић - секретара школе.

Код обвезника Плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица ове послове обавља лице задужено за родну равноправност, чији су послови прецизирани чланом 64. Закона о родној равноправности.

У случају већег обима посла, руководилац може да одреди да се овим пословима баве више лица (тим или група).

Стога је директор својом Одлуком број 614/2023 од 18.1.2023. године као помоћ у раду и координацији поред секретара школе именовано и Комисију та родну равноправност у саставу: Биљана Хавлек - стручни сарадник, Љиљана Васић - наставник разредне наставе, Владимир Милићевић - наставник предметне наставе и Јована Радаковић - наставник по програму основног образовања одраслих.

У састав Годишњег плана рада школе и у састав Годишњег Извештаја о раду школе, те у План стручног усавршавања запослених и Извештај о његовој реализацији, обавезно уносити и План рада односно Извештај из области родне равноправности школе, као полазну тачку за праћење и реализацију рада из ове области уважавајући и донети План мера за остваривање и унапређење родне равноправности у ОШ "Иво Лола Рибар" Рума, број 598/2022 од 1.12.2022. године и позитивне одредбе – законске и подзаконске из ове области - и за исто се задужује Биљана Хавлек, стручни сарадник.

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, почев од 1.1.2024. године са 31. 12. 2024. године и надаље, са могућношћу повремених информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог Плана се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши одговорно лице у правном лицу.

## 6. Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима

План управљања ризицима за 2024. годину доставиће се у електронској форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог.

План може важити и у наредном периоду, уколико одговорно лице не донесе други, односно може важити и примењивати се и после 31.12.2024. године до доношења новог Плана, у складу са одлуком руководиоца, и уколико подаци родне статистике за школу не одступају у већој мери од тренутних, односно процена ризика из овог Плана остане непромењена.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима ОШ "Иво Лола Рибар" Рума ће се у складу са чланом 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, доставити наведеном министарству најкасније до 15. јануара 2025. године и то на следећу електронску адресу [antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs), или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Нови Београд.

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.

7. Почетак примене Плана управљања ризицима

План управљања ризицима ступа на снагу даном објављивања на огласној табли школе.  
План управљања ризицима се може јавно објавити и на инетрнет страници ОШ "Иво Лола Рибар"  
Рума.

У Руми, дана 29.12.2023. године

Директор школе,

М.П.

Број: 634 /2023

---

Светлана Којић

Објављено на огласној табли школе 29.12.2023.