

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе ОШ „Јован Јовановић Змај“ Србобран доноси се следећи акт :

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Септембар 2023.

САДРЖАЈ

УВОД.....

1. ОПШТИ ДЕО.....

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана.....

1.2. Родно осетљива статистика.....

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

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....

3.1. Опште мере.....

3.2. Посебне мере.....

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....

3.2.2. Подстицајне мере.....

3.2.3. Програмске мере.....

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....

РЕЗИМЕ.....

ПРИЛОЗИ.....

I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности и Одлука о усвајању Плана.....

II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. Ст.1. овог закона директор ОШ “Јован Јовановић Змај” Србобран доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

Директор школе као руковалац доноси План и Тим за израду Плана којег чине стручни сарадници, секретар и административни радник школе.

ОШ „Јован Јовановић Змај“ Србобран
ПИБ 101424558
Дожа Ђерђа 1
21480 Србобран
Директор, Ерика Муњин Сокола

Тим за израду Плана чине:

1. стручни сарадници –психолог школе, педагог школе и библиотекар
2. административни радник школе и
3. секретар школе

УВОД

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, 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, samozapošljavanja, заштите потрошача (робе и услуге); 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.

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 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 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 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).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предвиђен чл.19. представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Међународни акти

- ☐ Повеља Уједињених нација
- ☐ Универзална декларација о људским правима (1948);
- ☐ Европска повеља о људским правима (1950);
- ☐ Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- ☐ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- ☐ Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- ☐ Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- ☐ Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- ☐ УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- ☐ Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- ☐ Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- ☐ Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);
- ☐ Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- ☐ Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- ☐ Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- ☐ Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и

- жене у погледу запошљавања и занимања;
- ☐ Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
 - ☐ Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
 - ☐ Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
 - ☐ Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- ☐ Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).
- ☐ Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- ☐ Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- ☐ Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09);
- ☐ Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- ☐ Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- ☐ Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Назив Школе је Основна школа „Јован Јовановић Змај“ - Jovan Jovanović Zmaj Általános Iskola.

Назив Школе исписује се на српском језику, ћириличним писмом и на мађарском језику и поставља се на објектима Школе у складу са одлуком директора.

Скраћени назив Школе је ОШ „Ј.Ј. Змај“ на мађарском језику скраћени назив „J.J. Zmaj” Á.I.

Седиште Школе је у Србобрану, Улица Дожа Ђерђа, број 1.

Школа је основана актом Решење ГИО НЦ АПВ Повереништво за просвету, број 9994, од 22.08.1950. и уписана у судски регистар код Трговинског суда у Новом Саду, под бројем ФИ 1942/01, од 27.06.2001., регистрациони лист број 5-139 1-2686.

Школа обавља делатност у складу са Уредбом о класификацији делатности („Сл.гласник РС“ бр.54/2010) шифра 85.20 **основног образовање и васпитања** – образовно-васпитни рад – остваривањем наставног плана и програма Школе у трајању од осам година и остварује се у два образовна циклуса (4+4) и завршава се полагањем завршног испита (у даљем тексту: Школски програм).

Образовно-васпитни рад у смислу овог закона обухвата наставу и друге облике организованог рада са ученицима.

Образовно васпитни рад обавља се на српском језику и на мађарском језику.

Школа обавља делатност основног образовања и васпитања – образовно-васпитни рад – остваривањем школског програма Школе (у даљем тексту: Школски програм).

Школски програм припремају одговарајући стручни органи Школе а доноси га Школски одбор, на период од четири године.

О предлогу Школског програма Школа прибавља мишљења савета родитеља и ученичког парламента.

Школски програм се израђује у складу са Националним оквиром образовања и васпитања и садржи:

- 1) циљеве школског програма;
- 2) назив, врсту и трајање свих програма образовања и васпитања које Школа остварује;
- 3) језик на коме се остварује програм;
- 4) начин остваривања школског програма;
- 5) начин прилагођавања школског програма према нивоу образовања и васпитања;
- 6) друга питања од значаја за школски програм.

Школски програм доноси се најкасније два месеца пре почетка школске године у којој ће почети његова примена.

У складу са школским програмом, као и у складу са школским календаром и развојним планом, Школа доноси годишњи план рада, до 15. септембра.

Годишњим планом рада Школа утврђује време, место, начин и носиоце остваривања програма образовања и васпитања.

Основно образовање и васпитање у Школи се остварује кроз:

- 1) наставу обавезних, изборних и факултативних предмета (разредна настава, предметна настава и заједничка настава више сродних предмета, зависно од узраста ученика и од циклуса образовања;
- 2) продужени боравак;
- 3) допунску и додатну наставу;
- 4) припремну наставу;
- 5) додатну подршку ученицима са сметњама у развоју и/или инвалидитетом;
- 6) спортске и културне активности;
- 7) слободне активности;
- 8) наставу у природи, излете и екскурзије;
- 9) остваривање програма професионалне оријентације;
- 10) остваривање програма здравствене и социјалне заштите;
- 11) остваривање програма заштите животне средине;
- 12) сарадњу са породицом;
- 13) сарадњу са локалном самоуправом;
- 14) рад школске библиотеке;

- 15) остваривање програма заштите од насиља, злостављања и занемаривања и програма превенције других облика ризичног понашања;
- 16) културну и јавну делатност и друге друштвене активности;
- 17) друге активности, у складу са законом.
- 18) пројектна настава;
- 19) рад са ученицима са изузетним способностима (ИОП-3);
- 20) ваннаставне активности;
- 21) програм безбедности и здравља на раду;
- 22) сарадњу са локалном самоуправом;

У школи се негују односи међусобног разумевања и уважавања личности ученика, запослених и родитеља, односно других законских заступника.

Запослени имају обавезу да својим радом и укупним понашањем доприносе развијању позитивне атмосфере у Школи.

У Школи су забрањени дискриминација и дискриминаторско поступање, којим се на непосредан или посредан, отворен или прикривен начин, неоправдано прави разлика или неједнако поступа, односно врши 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, као и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.

Школа је дужна да предузме све мере прописане Законом о основама система образовања и васпитања када се посумња или утврди дискриминаторно понашање у Школи.

Наставно и ненаставно особље

- Наставно особље чине Наставници разредне наставе и наставници предметне наставе.
- Ненаставно особље чине
 1. директор школе-орган руковођења
 2. стручни сарадници (психолог, педагог и библиотекар)
 3. секретар школе
 4. шеф рачуноводства
 5. административни радник и
 6. помоћно техничко особље (домар, сервирка и чистачице)

Школа има органе управљања и руковођења, стручне и саветодавне органе, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, оснивачким актом и Статутом.

Школски одбор орган управљања Школски одбор има девет чланова, укључујући у тај број и председника. Чланове Школског одбора именује и разрешава Скупштина општине Србобран, а председника бирају чланови већином гласова од укупног броја чланова Школског одбора.

Скупштина општине Србобран, с обзиром да се у установи образовно-васпитни рад изводи и на мађарском језику, дужна је да прибави и мишљење Националног савета мађара у складу са чл.116 став 7 Закона. Уколико Национални савет мађара не достави мишљење у року од 30 дана од пријема захтева, сматра се да је мишљење дато.

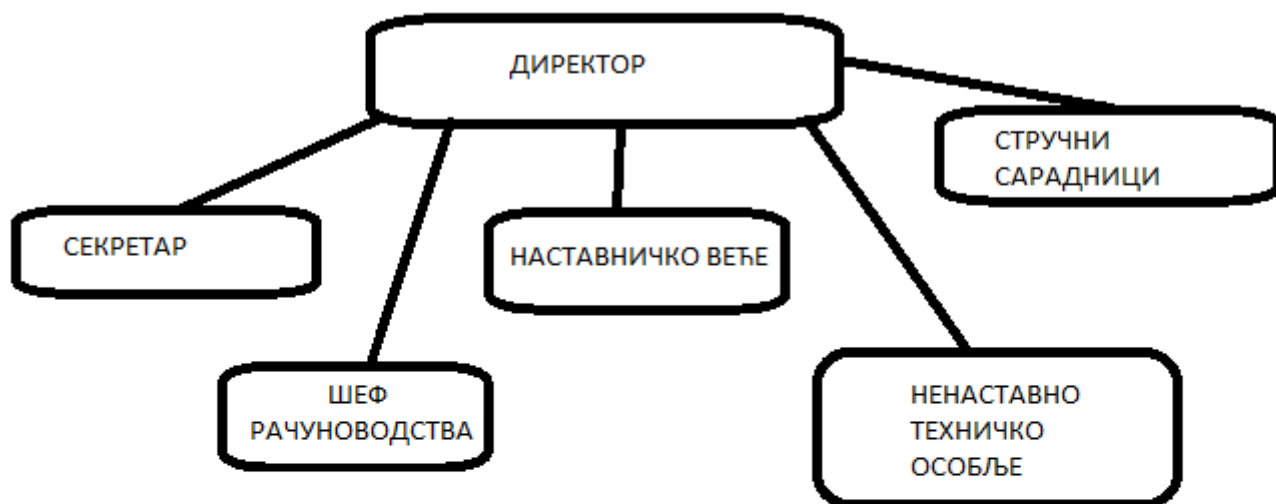
Школски одбор чине по три представника запослених, родитеља ученика и три представника на предлог општине Србобран.

Чланове Школског одбора из реда запослених предлаже Наставничко веће Школе (у даљем тексту: Наставничко веће), а из реда родитеља – Савет родитеља Школе (у даљем тексту: Савет родитеља), тајним изјашњавањем.

О предлогу овлашћеног предлагача одлучује Скупштина општине Србобран.

Школски одбор доноси одлуке већином гласова од укупног броја чланова.

Савет родитеља чини по један представник родитеља ученика сваког одељења- саветодавни орган.



1.2. Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања.

Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

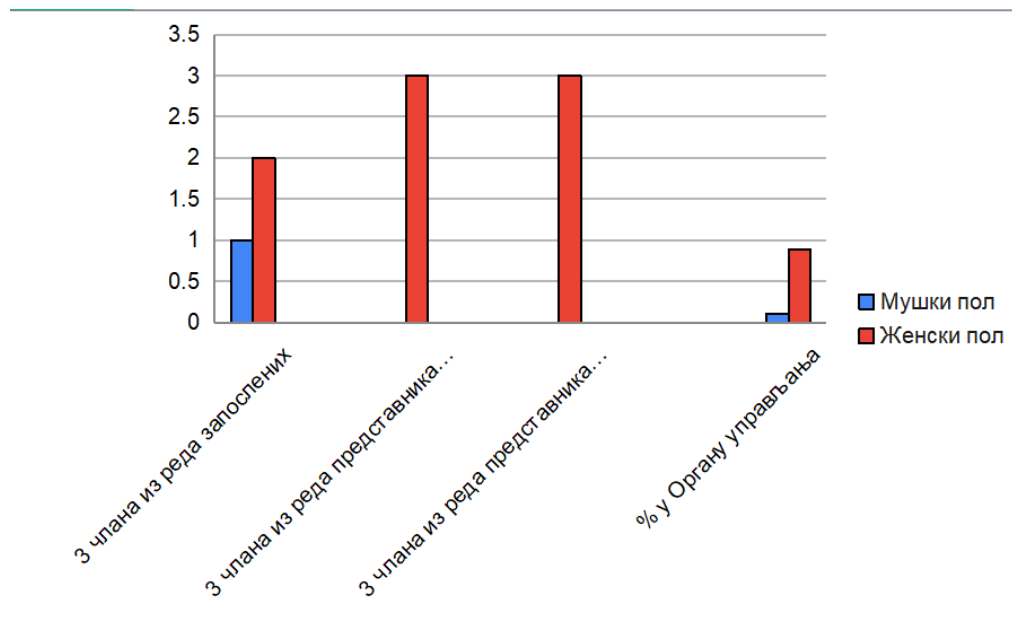
У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

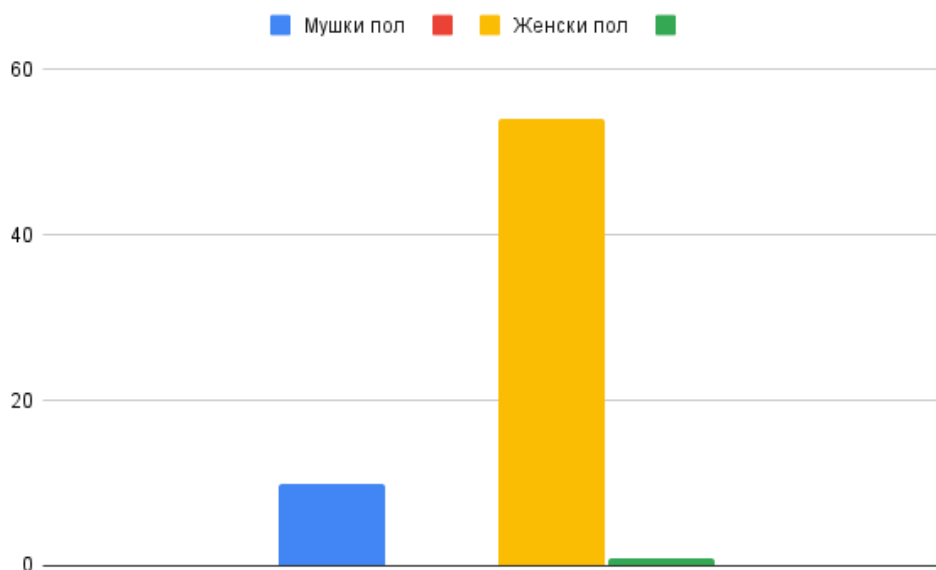
1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Орган управљања у школи је Школски одбор. Школски одбор чине укупно 9 чланова.
 3 члана из реда запослених
 3 члана из реда представника Савета родитеља
 3 члана из реда представника локалне самоуправе.

Орган управљања/школски одбор	Мушки пол	Женски пол
3 члана из реда запослених	1	2
3 члана из реда представника Савета родитеља	/	3
3 члана из реда представника локалне самоуправе.	/	3
% у Органу управљања	11,11%	88,88%



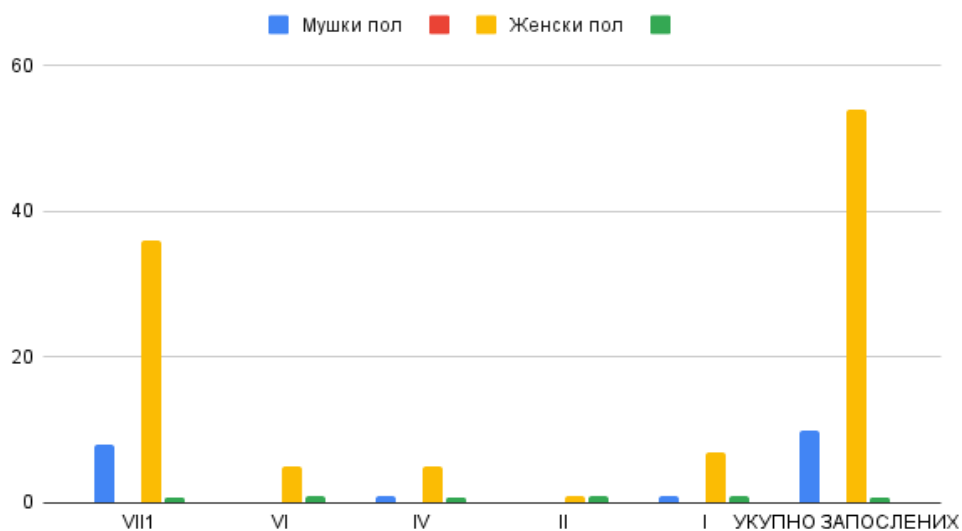
ЗАПОСЛЕНИ У ШКОЛИ подела по полу			
Мушки пол		Женски пол	
10	15,87%	53	84,13%



Извештаји о родној заступљености води секретар школе и евидентира, директор школе је именовао посебном одлуком.

1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

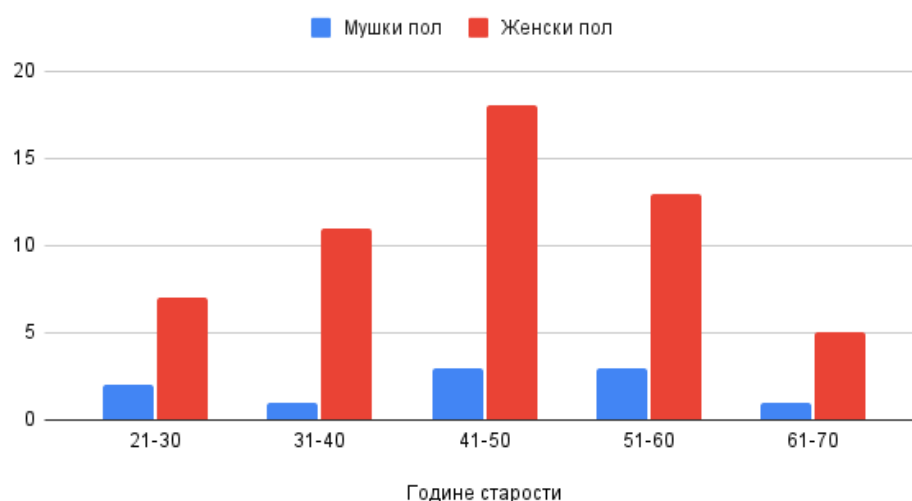
Степен стручне спреме запослених	Мушки пол		Женски пол	
VIII	8	18,60%	35	81,40%
VI	0	0%	7	100%
IV	1	25%	3	75%
II	0	0%	1	100%
I	1	12,5%	7	87,5%
УКУПНО ЗАПОСЛЕНИХ	10	15,87%	53	84,13%



1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Године старости	Мушки пол	Женски пол
21-30	2	8
31-40	1	8
41-50	3	16
51-60	3	17
61-70	1	4

Мушки пол és Женски пол



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

Области и процеси представљају израз самопроцене ОШ „Јован Јовановић Змај“ Србобран у вршењу основних принципа родне равноправности.

- Школа је Статутом бр. 108-1/2022 унела одредбе о забрани дискриминације. Даје се једнака могућност за оба пола.
- У предходном периоду није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације и није било 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.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на опште мере и посебне мере.

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште мере

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.

3.2. 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 и надзорним телима и на положајима;
- ☐ 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.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

У ОШ „Јован Јовановић Змај“ Србобран већу заступљеност имају жене међу запосленима **84,13 %** а исто тако и у органу управљања тј. Школском одбору **88,88%**. Може се закључити да постоји осетна неуравнотеженост полова.

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају 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 деловања.

ОШ „Јован Јовановић Змај“ Србобран услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- ☐ **МЕРА 1. Активирање већег броја мање заступљеног пола у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора и доношења одлука.**

Разлог за увођење мере:

Иако су органима управљања мање мушкарци заступљени у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити **мање заступљени пол** за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, школа као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања **мање заступљеног пола** доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

Време за увођење мере:

Период од 2024 – 2026. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- ☐ Предлагати већи број мушкараца у изборним поступцима
- ☐ Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мање заступљеног пола на теме доношења одлука
- ☐ Омогућити што већем броју мање заступљеног пола да приступе органима који доносе одлуке
- ☐ Активирање већег броја мање заступљеног пола у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Директор ОШ „Јован Јовановић Змај“ Србобран/ Школски одбор услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- ☐ Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- ☐ Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- ☐ Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима у ОШ „Јован Јовановић Змај“ Србобран није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са **Приручником за употребу родно осетљивог језика** који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- ☐ утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- ☐ одабира чланова школског одбора;
- ☐ израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у школском одбору је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере:

Први и други квартал 2024. године.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мере:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Телефон	емаил
1.	Ерика Муњин Сокола	Директор школе	064/6467895	erikamunjinsokola@gmail.com
2.	Санела Сливка	Секретар школе	064/	osjjz2021@gmail.com
3.	Лидија Банковић	Школски психолог	064/8214045	lidija.bankovic@gmail.com
4.	Анамарија Војводић	Школски	060/5731228	gancsi@yagoo.com

ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених мање заступљеног пола и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доноси се следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

- ☐ Активирање већег броја **мање заступљеног пола** у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја **мање заступљеног пола** у поступцима избора и доношења одлука.

Б) Програмске мере

- ☐ Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- ☐ Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- ☐ Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ОШ „Јован Јовановић Змај“ Србобран.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

Директор
Ерика Муњин Сокола

ПРИЛОЗИ

**I – Одлука о именовану лица за спровођење
мера из области родне равноправности**

**II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне
равноправности**

**III - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве
унапређењем принципа родне равноправности**

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.r s
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs