На основу чланова 19-21. Закона о радној равноправности ( Сл. Гласник РС“ БР. 52/21) и Правилника о изради и спрвођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ( СЛ. ГЛАСНИК РС“ , бр. 67/2022), Школски одбор Основне школе „ Карађорђе Петровић“ из Крушевице, на седници одржаној дана 29. 12.2023. године даје сагласност на

ПЛАН

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2024 ГОДИНУ

Дискирминиација 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 ненамеравају да понуде доказе о дискриминатрском поступању.

Дискирминацијом на основу пола полних карактеристикак односно рода, сматра се и узнемиравање, понижавајуће псотупање, претње и условљавањек сексуално узнемиравање, и сексуално уцењивање, родно заснован на говор мржње, насиље, засновано на полу, полним карактристикама, односно роду или промени пола насиље према женама, неједнако псотупање на основу трудноће породиљског одсуства одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне негге детета у својству очинства и материнства, усвајања, хранитељства, старатељства и подситвање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својства без обзира на то да ли се утицај појединих личних своства може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити .

Законом о родној равноправности уређује се појам, значења и мере политике остваривања и унапређивања родне равноправностик као и врсте плансиих ката у обласит родне равноправностик надзор над применом закоа и друга питања од заначаја за остваривање и унапрешђивање равноправости. Наведеним законом се уређује обавзе органјавне властик послодавца и других социјалних партенра да интергишу радну песпективу у области у којој длеују.

Чланом 13 Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равнопавности, План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности предствља гаранцију родне преспективе, уродњвања и уравнотежене засптпљености полова у поступањима одргана јавне властик послодавца, одсигуравајућих друштва, политичких странака, синдикаланих организација и других организација и удружења. Закон о радној равноправности препознао је 16 поља деловања , међу којима и деловање у области образовања и васпитања, науке и технолошког развоја.

Чланом 37. овог закона пецизирана је родна равноправност у области обрзовања и васпитања, науке и технолошког развоја С тим у вези, у Закону је навдено да органи јавне власти и послодавци који у скалду са закнонм и другим прописима, обављају послове образовања и васпитања, науке и технолошког развоја дужни су да :

1. Укључе садржај родне равноправности приликом доношење 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 пргораме и материјале, на свим нивоима образовања и васпитања искључе родно стереотипне, секстистичке садржаје, и укључе садржаје везане за родну равноправност.
2. Обезбеде подршку образвним програмима и наусчним истраживањима који се финасирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправноси и превазилажења родних сереотипа;
3. Обезбеде да садржај планова и праграма наставе и учења , односно студијских програма и уџбеника и других наставних матреијала буду такви да афирмишу равнопраност и повећају видљивост осетљивих другтвених гурпа и доприос у науци, техолошком развоју,култури и уметности, одбрани и безбедности;
4. Предузимају , у складу са законом, мере које обухватају:
5. (1) интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења укључујући препознаање и охрабриање за пријаву родно заснованог насиља и насиља према женама, у оквиру:

* Редовних наставних предмета и ванаставних активности,
* Планирања и организација различитих облика обуке у свим образовним усановама центрима или организацијама,

(2) измене садржине планова и програма наставе и учења, односно студијских програма и уџбеника и другог наставном магерјал тако да афирмишу равнопрансоти и повећавају видљиости доприноса жена у науци технолошко развоју, уметности итд,;

(3) коришење родно осетљиог језка односно језика који је у скалду са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у сведочанситвима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и лиценцама и др.

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

(5) контирнурано стручно усавршавање и додатне обуке запослених у образовању, као и у стручном оспособљавању приправника за подситицање раодне равнопавости препозанвање и заштиту о дискриминације како а осову пола односно рода сексулане орејентације полних карактеристика инвалидситета, раде националне припадности или стничког порекла, тако и на основу других личних својства, повећање осетљивости на садржаје наствног плана и програма и насавног маеријала људских права, дискриминције на основу пола односно рода положаја и заштеите особа са инвалдистетом, вршњачког насиља, родно заснованог насиља инасиља према женама и девијчиама;

(6) предузимање посебних мера ради пдстицања уравнотежене заступљености полова према упису на студијске програме, програме стипендирања, програме целожитотног учења као и коришћења инфомационо-комуникаионих технлогија.

(7) предузимање посебних мера ради активног укључења у сисем образовања у васпитања која су због свог пола односно рада полних карактристика родних стереотипа, брчог стања, радиицје и друштевено-економских услова повећаом ризку од напуштања образовања;

(8) доношење посебних мера у области научоситарживачког рада које се финасирају из јаних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултате научноситраживачких пројекта као и једнако учешће жена и мушкарца у истраживачким тимовима и телима.

Установе у обалси обрзаовања и васпитања дужне су да обезбедехедбаке могућности за ктивно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода као и да предузинају одговрајуће мере за подстицање.

У Националној сгратегији за родну равноправост од 2021 до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене јендке могућности за остврвање и заштиту људских права као и претпоставка разоја безбедног друштва, Мере 2.4 Јачање капацитета унапређивање институционалог и нормативног оквира родне равноправости у политичком животу и обезбеђивање равпоравног учешћа ћене и мушкараца посебно рањивих група. Ова мера подразумеа уклађивање акат и унутрашњој организацији и уређењу органа јаве властри акта политчиких странака, синдиката и удружења грађана и подразумева посебне мере коко би се смањио родни јаз и обезбедила родна уравнотежена затупљености у управљачким и надзорним телима и местима и иснтитуцијама, јавним установама, посеноно у ЈЛС, месним заједницама, на изборни листама и у органима за спровођење избора, плитичким странкама, синдираклним и удружењиа грађана и успоставиле претпостаке за равнопрано учешће жена и мушкараца и посебно рањиих група у планирању припремик доношењу и спреовођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових инереса, потреба и приоритета приликом одлучивања о јавним политикама у скалду са Законом о родној равнопраправности (члл 7,10,26,47и 48).

**Међународни акти и правни оквири Републике Србије на којима се засниваw**

**родна равноправност**

Република Србија је прихватила велики број међународних докуатанта и интегрсала их у донмаће правне системе у циљу оставрвања родне равнопрасности кроз националне законе и јавне политеике. На глобалном нивоу најзначији докумет који се односи на сперчаање дискриминације жена јесте Конвеција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW),коју је Република Србија ратификовала и о чијем сровођењу подноси периодчне извештаје Комитету Уједињених наија. Процес еврпске интеграије такође подразумева усаглашавање националнг законодавства са прописаима, посебно директивама Европске уније, и у овој области се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директиа 2006/54/е3 о спровођењу принциап једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавање, Директива Савета Европе 78/2000 о дискреиминаији, Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвецијама Европске уније и Саета Европе. Осим документа који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца, члан 15 Устава Реполике Србије гласи „ Држава Јемчи фавнопавност жена и мушкараца и развоја података једнаких могућности“ .

Међународни акти

* Повеља уједињених нација;
* Униврзална декларација о људским правима 1948;
* Еврпска повеља о људским првима 1950;
* Међународни пак о грађанским и политичким правима 1966;
* Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима 1966;
* Конвеција о правима детета 1989 и протокол уз конвенцију;
* Кнвенција о правима особа са инвалидитетом 2006;
* Конвнеција о спречавању свих облика дискриминаије жена (CEDAW);
* УН Прогам акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање ;
* Резолуција СБУН – жене и безбедности 1325 (2000)1820 (2008) 1888 (2009),1889 (2009),1906 (2010),2016 (2013), 2122 ( 2013);
* Резолуција ГСУН 65/69 – Жене разоружање , неширење контроле оружја;
* Пекиншака декларавија и Платформа закаију 1995;
* Пекинг + 15 и Пекинг +25 Национални преглед о остварном напретку у спровођењу пекиншке Деклараије и Платформе;
* Програм акције Међународне конференције о становиштву и развоју 1994;
* Специјална цесија ГСУН: ЖЕНЕ 2000, Родна равноправност развоу и мир за 21 век (2000) Миленијумска декларција УН а/Res/55/2(2000);
* Директива Савета ЕВРОПЕ 78/2000 и дискриминиација;
* Директива 200654ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавање и занимање;
* Агенда 2030 циљеви одржаног развоја А/RES/70/1 (2015);
* Европска конвеција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протокол;
* Повеља ЕУ о соновним правима 2016/ц 202/025;
* Бечка декларавија и програм деловања 1993:

**Правни оквири Републике Србије**

Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равнопраност жена и мушкараца и оабвезује државу да води могућнсоти члан 15, забрањује непосреднуи посрдну дискриминацију по било ком основу или личнон својству укључујући и пол ( члан 21 став 3) прописује могућност предузимање посебнх мера ради постизања пуне равноправнсоти лица или група лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21 став 4) гарантује једнакост пред законом (члан 22 СТАВ 1), другим државним органима ( члан 36 став 1) , и међународним институцијама, (члан 22 став 2), право на жалбу или другим правним срдствима против одлуке којимсе одлучује о његовом праву или обаези ( члан36 став 2), право на правну помоћ ( члан 67 став 1), од стране адвокатуре (члан 67 став 2),и служне правне помоћи ЈЛС ( члан 67 став 2), и упућује на законску регулисање бесплатен правне помоћи ( члан 67 став3), право на рехабилитавију и наканду марерилане и нематеријлне штете проузроковане незаконитим или нерпаилним радом држваним органима (члан 35 став 2) , јемчи заштиту података о личносит (члан 42) право на азил (члан 57)слобаду одлучивања и склапања брака, равнпраност супружника, изједнача се са ванбрачној заједници. (члан 62) гарантује равнпраност родитеља у издржавању васпитању и образовању деце ( члан 65) јемчи слободу одлучиваеда и рађања (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудницак дее и самохраних родитеља ( члан 66) као и посебну здрвствену заштиту трудница, мајки самохраних родитеља са деом до седме године, која се финасира из јафних прихода ( члан 68) и социјалну заштиту продице и запослених ( члан 69).

* 1. Закон о родној равноправности „сл. Гл. РС“ БР. 52/21
  2. Закон о изменама и допунама Кривичног закона“ СЛ. ГЛ. РС“ БР. 35/09;
  3. Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминаије „СЛ. ГЛ. РС“ бр. 22/09 ;
  4. Закон о дискриминаијије (Сл. Гл. РС“ бр. 22/09 и 52/21;
  5. Закон о спречавању насиља у породици“ СЛ. ГЛ. РС“бр. 94/16:
  6. Закон о равноправности полова СЛ. ГЛ. Републике Србије, бр. 104/09;
  7. Институционални механизми за постизање родне равноправности у Репбулици Срибији

Механизами за постизање родне равноправности обухватају поред поментог законског оквира и тела за родну равноправност насвим нивоима властил стратегије и акционе планове, као и заштитникде грађана. У Србији постоје ела за раодну равноправност на свим нивоима власит и то:

* Савет за родну равноправност – Саветодавно тело Владе РС,
* Скупштински одбор за људска и мањинска права и равноправност полова – тело на нивоу законодавне власит,
* Управаза родну равноправност при Министарству за рад запошљавање и борчака и соијална питања – извршни механизам на државном нивоу,
* Заменици заштитника грађана на родној равноправности,
* Повереници за заштиту равнопраност.

1. ОПШТИ ДЕО О СОНОВНОЈ ШКОЛИ „ КАРАЂОРЂЕ ПЕТОВИЋ“ КРУШЕВИЦА
   1. Назив, подаи о седишту и одговорном лицу

|  |  |
| --- | --- |
| ОСНОВНИ ПОДАЦИ | ОСНОВНИ ПОДАЦИ |
| **ПУН НАЗИВ** | Основна школа“ Карађорђе Петровић“ Крушевица |
| **Матични број** | 07104863 |
| **ПИБ** | 101937267 |
| **АДРЕСА** | Крушевица, 16210 ВЛАСОТИНЦЕ |
| **Подаци о** | Име и презиме, Марина Илић |
| Одговорном лицу | 016/875-458 фиксни телфон, мобилни 0646478479 |
| e-mail | marinailic26@gmail.com |

OШ „ Карађорђе Петровић“ Крушевица, је установа која обаља делатност основног образовања и васпитања у скалду Уставом Републике Србије, Међународним правним актима, законом, подзаконским актима, Статутом и дргим оптим актиа Школе.

Школа у складу са потребом организогања , у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих социјалних права:

1. Право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остариале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
2. Право на радне услове усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних законски и подзакоснких одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;
3. Право на квалаитетан систем социјалне заштитек кои је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;
4. Поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у области и прихварање синдиката као партенера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда;
5. Увођење правног система друштевене регулације успостављањем структура које омогућавју истеиски друштевнеи и грађански дијалог.

У свом раду и деловању школа има следеће циљеве:

1. Заштиту, унапређивање, заступање економског, соијалног и правног статутса сих запослених.

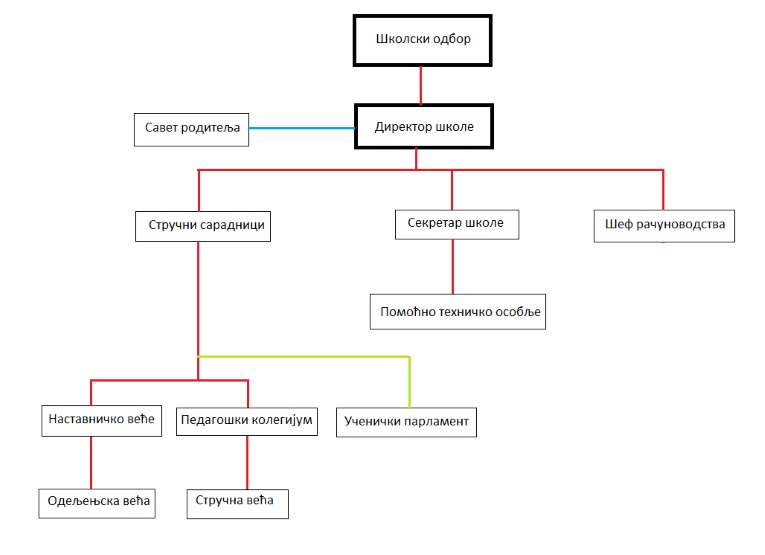
У остваривању програмске цеиљеве школа ће у свом раду и деловању;

1. Водити рачуна о законским нормама, спреченостди и оспособљености при запошљаваању, радити на успостављању полне равнотеже;
2. Придржавати се свих врста прописа;
3. Оштро санкционисати еветнуалене притужбе запослених усмерених на полну дискрминацију;
4. При формирању унутрашњих орагана, водити рачуна о полној заступљености;
5. Радити на подизању свести о птреби радне равноправности запосолених;
6. Радити на изградњи култруе једнаких шанси за све, систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене.

Органи устано ће:

1. Оставаривати пуну заштиту свих запослених у случјавина када им је поврећено неко право из радног односа;
2. Развијати све облике заштите праа свих запослених, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност запосолених и покретати одговрајуће поступке ако се утврди да су та права нарушена;
3. Систематски и благовремено истинито и потпуно информстати све запослене.

**Графички приказ организационе структуре школе**



* 1. РАДНО ОСВЕТЉИВА СТАТАИСТИЧКА ШКОЛЕ

Да би се добро развела потребе за остваривањем радне равнопраности неопходно је постојање радно осетљиве статистике радно разврстаних података и радних индикатора. То су кључни алати за формулисање , примену, надзирање, евалуаију и ревизију циљеа на свим нивоима друштвеног деловања. Радно осетљива стетистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организаија како неби произвеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује вередостојне податке о стварним ефекрима политеика и програма на животе жена и мушкараца.

Редовно и сеобухватно праћење и призаивање осетљивих података омогућавају сагледаање стања у друштву у погледу радно засноване дискриминације као и креирање , планирање и спровођење политике и програма који су усмерени на откањње неједнакости и унапређивање положаја дискримнисних група или дискриминисаних појединааца.

У Републици Србији је у пртходном периоду заначајано унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређивање Републичког завода за статистику.Србија је била прва држава ван Еропске уније која је 2016. године увеле Индекс родно равноправност. Школа сваке школске године дисавља статустулје извештаје о крају и почетку пколске године (ШО/К и ШО/П) Републичком заводу.

Такоће, сваке календарске гоидне доноси се План управљања ризаицма и изештаја о спрвођењу пална урпављања ризицима до 31. децембра текуће године за наредну годину и достављају се Министарству надлежном за равнопраност полова односно родну равноправност најкасије до 15. јануара.

Број запослених школе и полана заступљеност

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Укупан број заослених | Мушкарци | Жене |
| 39 | 13 | 26 |

Полна структура запослених према радном месту

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Руководећа радна места | Мушкарци | Жене |
| Директор | 0 | 1 |
| УКУПНО: | 0 | 1 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наставничка радна места | Мушкарци | Жене |
| Наставници | 9 | 14 |
| Учитељи | 1 | 4 |
| Секретар | 1 | 0 |
| Финасијско рачуноводствени послови | 0 | 1 |
| Стручни сарадник педагог | 0 | 2 |
| Стручни сарадник библиотекар | 0 | 1 |
| Домар | 1 | 0 |
| Кувар | 0 | 1 |
| Чистачица | 1 | 2 |
| УКУПНО: | 13 | 25 |
| / | / | / |
| / | / | / |
| / | / | / |
| / | / | / |

Структура запослених школе према стечном нивоу образовања

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Основна школа | | Средња школа | | Виша школа | | Факултет | | Докторат | |
|  | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж |
| укупно | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 8 | 21 | 0 | 0 |
| 2 | | 3 | | 5 | | 29 | | 0 | |
| 39 | | | | | | | | | |

Структура запослених према годинама старости

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Старосна структура | | | | | | | | | |
| 18-30 | | 31-40 | | 41-50 | | 51-60 | | Преко 61 | |
| М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж |
| укупно | 0 | 1 | 3 | 8 | 2 | 10 | 2 | 5 | 5 | 3 |
| 1 | | 11 | | 12 | | 7 | | 8 | |

ОПИС СТАЊА

У школи не постоје принципи или мере којима се мења заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређивање родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спрвођењу родне равноправности у установи и претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посердне или непосредне дискиминације, као ни судских спораова из ове области.

На основу представљањених бројчаних података можемо можемо константовати да у структури запослених у школи постоји родни јаз, и то у корист жене.

Важно је напоменути да су лица запослена у школи примљена у радни однос по основу споразума о преузимању, конкурса или пријава потребе за радницима и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовања процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне концепције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно местео и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер школа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкрус за запослење. Исто се односи и на директора школе који се бира на основу члна 123 Закона о основама система образовања и васпитања („ СЛ. Гласник РС“ БР. 88/17, 27/18 и др. Закони, 10/19, 6/20 , 129/21).

У школи зараде запоослених исплаћује се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама ( СЛ. Гласник РС“ бр. 44/01,15/2002, и др. Уредбе, 30/2002,32/2002 – испр, 69/2002,78/2002, 61/2003,121/2003,130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005,26/2005,81/2005,105/2005,109/2005,27/2006,32/2006,58/2006,82/2006,106/2006,10/2007,40/2007,60/2007,91/2007,106/2007,7/2008,9/2008,24/2008,26/2008,31/2008,44/2008,54/2008,108/2008,113/2008,79/2009,91/2010,20/2011,65/2011,100/2011,11/2012,124/2012,8/2013,4/2014,58/2014,113/2017 – др, закони и 95/2018 – др. Закон и 86/2019 – др. Закон) тако да се исто зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Стручно усавршавање и оспособљавање заполсених није условљено полом заполсних.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се могу разврстати у 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.

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равнопраности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискиминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере зтврђене другим актима чији је циљ остваривање родне равноправности.

Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапрешивање 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 друштевеног живаота и једнаке могућности за остаривање права и слободе.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређју и спроводе органи јавне власити послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца а посенним мерама мора се обазбедити:

* Право жена, девојчица и мушкааца на информисаности и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
* Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројекта 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 заступљености полова у свакој фази формулисања и спровођења политике родне равноправности;
* Употреба родно сезнитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
* Прикупљање релевантих података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

МЕРЕ КОЈЕ Е ОДРЕЂУЈУ У СЛУЧАЈЕВИМА ОСЕТНО НЕУРАВНОТЕЖЕНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА

Школа нема осенто неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неопходне за унапређивање принципа родне равноправности.

Подстицајне мере и програмске мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређивања положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим обласитма рада.

Програмским мерама се операционализују програми за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Мере које ће школа предузимати:

* Школа ће, води ћи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на успосотављању полне равнотеже;
* Школа ће се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
* Школа ће оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
* Школа ће при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
* Школа ће радити на подизању свести и потреби раодне равноправности запослених;
* Школа ће омогућити похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
* Школа ће радити на изградњи културе једнаких шанси за све,
* Школа ће радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштава.

Врме за увођење мере: Континуирано.

Престанак спровођење мере: Мере су трајне тј. Нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Име и презиме: Предраг Ранђеловић

Телефон: 016/875-458

Мобилни телефон: 065/2496221

e-mail : [prandjelovic63@gmail.com](mailto:prandjelovic63@gmail.com)

СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕШИВАЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ред. Број | Назив државног органа / организације | Контакт | |
| Телефон | E - mail |
|  | Кординационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије | 011/361-9833 | Rodno.ravnopravnost@gov.r.skabinet@mre.gov.rs |
|  | Сектор за антидискрационо тело за родну равноправност Владе Репулике Србије | 011/214-202  011/311-0574 | Antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs |
|  | Заштитник грађана | 011/206-8100 | [zastitnik@zastitnik.rs](mailto:zastitnik@zastitnik.rs)  kabinet@zastitnik.rs |
| 4. | Повереник за заштиту равноправности | 011/243-8020  011/243-6464 | poverenik@ravnopravnost.gov.rs |
| 5. | Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом | 011/311-3859 | office@civilnodrustvo.gov.rs |
| 6. | Центар за студије рода и политике  -Факултет политичких наука Универзитет у Београду | 011/390-2961 | Katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs |
|  | Aутономни женски центар | 011/266—2222  0800/100-007 | [Zene.savet@aye.org.rs](mailto:Zene.savet@aye.org.rs)  pravnapomoc@aye.org.rs |
|  | Aтина | 011/322-0030  061/638-4071 | offce@atina.org.rs |
|  | Вактомолошко друштво Србије | 011/228-8040  063/356-613 | vdsrbija@gmail.com |

Почетак примене плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења

Директор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mарина Илић

Председник Школског одбора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ана Цецић