

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/2021) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022) директор Основне школе „Никола Тесла“ Дубље, дана 11.09.2026. године доноси

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Уводне одредбе

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности у Основној школи „Никола Тесла“ у Дубљу (у даљем тексту: План) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог Плана.

Циљ израде и спровођења Плана је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Основној школи „Никола Тесла“ у Дубљу (у даљем тексту: Школа).

У складу са чланом 3. Закона о родној равноправности (у даљем тексту: Закон), 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 културолошких 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, самозапошљавања, 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.

Чланом 4. Закона 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 ових одредби Закона.

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. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегрисају 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 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. Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја.

У члану 37. овог Закона прецизирана је родна равноправност у области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја. С тим у вези, у Закону је наведено да 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 istraživaњима 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:
 - (1) редовних наставних предмета и ваннаставних активности,
 - (2) 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.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањио родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

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

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација. Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима. Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.). Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остваривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

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);
- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- 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 А/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 А/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повелја 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), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) 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 94/24);
- 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, 10/23);

I ОПШТИ ДЕО О ОСНОВНОЈ ШКОЛИ „НИКОЛА ТЕСЛА“ ДУБЉЕ

1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
ПУН НАЗИВ	Основна школа „Никола Тесла“ Дубље	
Матични број	07320434	
ПИБ	101438555	
Адреса	Драже Михаиловића 8, Дубље	
Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Мирослав Ковачевић
	Телефон	015/440-254
	Мобилни телефон	0638833648
	e-mail	ontddublje@gmail.com

Основна школа „Никола Тесла“ Дубље је установа која обавља делатност основног образовања и васпитања, у складу са Уставом Републике Србије, међународним правним актима, законом, подзаконским актима, Статутом и другим општим актима Школе.

ЕЛЕМЕНТИ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

План 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 свих запослених и радно ангажованих лица 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.

СПИСАК ОБЛАСТИ И РАДНИХ ПРОЦЕСА КОЈИ СУ НАРОЧИТО ИЗЛОЖЕНИ РИЗИКУ ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ, УКЉУЧУЈУЋИ И РЕЗУЛТАТЕ ПРОЦЕНЕ ОГ РИЗИКА

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, као и све области функционисања Школе, до повреде принципа родне равноправности у Школи могуће је доћи услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

- 1) запошљавања или радног ангажовања;
- 2) трајања радног односа или радног ангажовања;
- 3) напредовања запослених или радно ангажованих лица;
- 4) стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
- 5) исплате зараде и других накнада за рад једнаке вредности;
- 6) коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
- 7) стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања.

- **Структура запослених у Школи, са стањем на дан доношења Плана**

У Школи има укупно 30 запослених (100%), од тога 17 жена (57%) и 13 мушкараца (43%).

Старосна структура:

- Од 18 до 30 година живота: укупно 1 – 0 жена и 1 мушкарца;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 6 – 4 жена и 2 мушкарца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 7 – 4 жене и 3 мушараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 13 – 7 жена и 6 мушараца;
- Преко 61 година живота: укупно 3 – 2 жена и 1 мушкарца.

- **Структура наставног особља**

Укупан број наставника и стручних сарадника је 24 (100%).

Укупно: 13 жена (54%) и 11 мушараца (45%).

Структура наставног особља је следећа:

- Укупно наставника – 22: 11 жена и 11 мушараца;
- Укупно стручних сарадника 2 – 2 жене и 0 мушараца.

Старосна структура:

- Од 18 до 30 година живота: укупно 1 – 0 жена и 1 мушкарца;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 5 – 3 жена и 2 мушкарца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 7 – 4 жене и 3 мушараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 8 – 6 жена и 6 мушкарца;
- Преко 61 година живота: укупно 3 – 2 жена и 1 мушарац

- **Структура ненаставног особља**

Укупан број ненаставног особља је 6 (100%).

Укупно: 4 жене (67%) и 2 мушкарца (33%).

Структура ненаставног особља је следећа:

- Послови руковођења – директор Школе – 1 мушарац

- Нормативно-правни послови - секретар Школе – 1 жена
- Административно-финансијски послови- шеф рачуноводства – 1 жена
- Помоћно-технички послови – домар/мајстор и чистачица – 2 жене и 1 мушкарац.

Старосна структура:

- Од 18 до 30 година живота: укупно 0 – жена и 0 мушкараца;
- Од 31 до 40 година живота: укупно 1 – 1 жена и 0 мушкараца;
- Од 41 до 50 година живота: укупно 0 – 0 жена и 0 мушкараца;
- Од 51 до 60 година живота: укупно 5 – 3 жене и 2 мушкараца;
- Преко 61 година живота: укупно 0 – 0 жена и 0 мушкараца

- **Статистички подаци о квалификацијама запослених**

Висока стручна спрема: укупно 24 - 13 жена и 11 мушкараца;
 Виша стручна спрема: укупно 3 - 2 жена и 1 мушкарац;
 Средња стручна спрема: укупно 1 - 0 жена и 1 мушкарац;
 Неквалификовани радник: укупно 2 - 2 жене и 0 мушкараца;

- **Структура запослених у органу управљања, органима и комисијама Школе**

Број чланова Школског одбора је 9 од којих је именовано 5 жена и 4 мушкараца;
 Број чланова Савета родитеља је 9 од којих је именовано 6 жена и 3 мушкараца;
 Укупно 18 од тога 11 жена и 7 мушкараца.
 Школа не образује сталне Комисије.

РЕЗУЛТАТИ ПРОЦЕНЕ СТЕПЕНА РИЗИКА

На основу анализе изнетих података, може се закључити да не постоји родни јаз међу запосленима у Школи.

У структури наставног особља постоји уравнотежена заступљеност полова.

Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 51 до 60, као и да су у тој групи скоро подједнако заступљена оба пола, што говори у прилог тога да не постоји родни јаз.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (стручне спреме) долази се до сазнања да највише запослених има са највишом стручном спремом, и у тој групи су скоро подједнако заступљена оба пола

У школи не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и другим органима Школе и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности, али се настоји да приликом предлагања истих узме у обзир полна структура.

Запослене жене и мушкарци имају једнак приступ позицијама одлучивања и управљања.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у установи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Лица запослена у школи примају се у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за радницима и све се спроводи у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом као и кроз опште, посебне и функционалне компетенције које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно

радно место 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 конкурс за запослење. Исто се односи и на директора школе који се бира на основу важећег Закона о основама система образовања и васпитања.

Стручно усавршавање запослених и радно ангажованих лица није условљено полом запослених, ова област регулисана је Правилником о раду и Документом о сталном стручном усавршавању запослених у Школи и под једнаким условима је доступно свим запосленима и радно ангажованим лицима у Школи.

У Школи је забрањена свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

У школи зараде запослених исплаћују се у складу са важећом Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, 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.

II МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварању 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, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, политичких деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама. 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

1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се забрањује дискриминација на основу пола, односно рода или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

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 одређује и спроводи Школа.

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 сензибилног 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.

(1) Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Школа нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

(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 синдикалног деловања.

Школа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру - **Запошљавање већег броја мушкараца.**

Време за увођење мере: Континуирано

Престанак спровођења мера: Када се испуни план.

(3) Програмске мере

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

Школа 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 запослене у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

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 Школе 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.

Начин спровођења и контроле спровођења мере: Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности, ће вршити контролу 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 нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ

Разлог за увођење мере: Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у установи.

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 и израде општих и посебних аката.

Престанак спровођења мере: Мера похађања обука, семинара и конференција за запослене је трајна 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	Мирослав Ковачевић
Телефон	015/440-254
Мобилни телефон	0638833648
e-mail	osntddublje@gmail.com

Лице задужено за родну равноправност је Марина Катић Ђурђевић, секретар школе.
Контакт подаци: e-mail: osntdsekretar@gmail.com, телефон: 015/440-005.

ДОНОШЕЊЕ, СПРОВОЂЕЊЕ И ИЗВЕШТАВАЊЕ, КАО И НАДЗОР НАД СПРОВОЂЕЊЕМ

За доношење, спровођење, извештавање и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима одговоран је директор школе.

Лице задужено за родну равноправност је секретар школе и обавља послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана.

Контролу примене посебних мера врши директор и лице задужено за родну равноправност.

Праћење реализације Плана и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано током године, са могућношћу повременог 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 уз овај Правилник.

СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Р. бр	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/3619833	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	011/2142021 011/3110574	antidiskriminacija.rodna@min
3.	Савет за родну равноправност општина Богатић		
4.	Комисија за родну равноправност општине Богатић		
5.	Заштитник грађана	011/2068100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/2438020,	
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/3113859	office@civilnodrustvo.gov.rs
8.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/3902961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
9.	Аутономни женски центар	011/2662222 0800/100-007	zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs
10.	Атина	011/3220030,	office@atina.org.rs
11.	Виктимолошко друштво Србије	011/2288040, 063/356613 065/5486421	vdsrbija@gmail.com

ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења.

01 Дел.број: 739

У Дубљу, дана 11.09.2026.год.



Директор школе

Мирослав Ковачевић

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је објављен на огласној табли Школе дана 11.9.2026. године.

Прилог 1.

ИЗВЕШТАЈ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ за период од 1. 1. 20___. до 31. 12. 20___. године

(назив подносиоца извештаја)

Назив: _____

Седиште и адреса: _____

Број телефона: _____

Електронска адреса: _____

Веб сајт: _____

Матични број: _____

ПИБ: _____

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности
_____ (назив органа јавне власти), Број: _____, донет
_____ (датум и место).

I Резултати процене ризика који угрожавају примену принципа родне равноправности:

1) Навести резултате процене извора угрожавања принципа родне равноправности запослених лица и/или странака у процесу рада:

2) Навести предвиђен степен вероватноће настанка ризика у плану управљања ризицима за годину извештавања:

а) занемарљив _____,

б) мали _____,

в) средњи _____,

г) велики _____,

д) изразито велики _____.

3) Број регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности у години извештавања, разврстаних према степену ризика (уписати број):

а) веома висок (црвена) _____,

б) висок (наранџаста) _____,

в) умерени (жута) _____,

г) низак (зелена) _____.

4) Навести процену последица које су наступиле услед повреде принципа родне равноправности код запослених лица и/или странака у процесу рада:

а) катастрофалне _____,

б) озбиљне _____,

в) умерене _____,

- г) мале _____,
- д) минималне _____.

5) Навести резултате процене потреба и могућности за заштиту запослених лица и/или странака у процесу рада од повреде принципа родне равноправности:

_____.

II Мере предвиђене планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- 1) _____
2) _____
3) _____
4) _____
5) _____

III Информације о спроведеним мерама предвиђеним планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- 1) _____
2) _____
3) _____
4) _____
5) _____

IV Разлози због којих мере нису спроведене:

- 1) _____
2) _____
3) _____
4) _____
5) _____

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА:

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:
------	----------	------------------	---------------------	---------

Датум: _____

Место: _____

М. П. _____

(печат и потпис одговорног лица)

Назив функције, име и презиме руководиоца