

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ШКОЛА ОСНОВНО И СРЕДЊЕ ОБРАЗОВАЊА

"ВУЛЕ АНТИЋ"

Бр. 1375

27.12. 2024 год

ВРАЊЕ

# ШКОЛА ЗА ОСНОВНО И СРЕДЊЕ ОБРАЗОВАЊЕ "ВУЛЕ АНТИЋ"

## ВРАЊЕ

### ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2025.

Децембар 2024.године

## 1. ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА

Овим Планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности(у даљем тексту: План) се у складу са Законом о родној равноправности („Службени гласник РС”, број 52/21) и Правилником о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности(„Службени гласник РС”, број 67/22),утврђује списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика,списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање и подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.Општи циљ овог плана је да се успостави равномерни однос полова у Школи, представља гаранцију родне перспективе и уравнотежење заступљености полова у поступањима доносиоца.

Сви подаци у овом плану мера дати су на дан 27.12.2024.године.

### 1.1 ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење плана је **Закон о родној равноправности** („Службени гласник РС“, број 52/21), у даљем: Закон), којим се уређује појам, значење и мере политике за остваривање и унапређење родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности, **Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** („Службени гласник РС”, број 67/2 ) и **Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности** („Службени гласник РС”, број 67/22 ).



## 2. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ

Назив: Школа за основно и средње образовање "ВУЛЕ АНТИЋ"

Седиште: Врање, Радних бригада бр.2

Порески идентификациони број (ПИБ): 100550469

Број и датум решења о оснивању школе број 04-5810/7-70 од 11.07.1970 године.

Матични број: 07138962

Шифра делатности: – 80102 основно и средње образовање

### 2.1 УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2024.	
Укупан број запослених	
63 (100%)	
мушкарци	жене
17 ( 26,98 %)	46 ( 73,02 %)

### 2.2 УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ РУКОВОДЕЋИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2024.			
Укупан број запослених			
63 (100%)			
Руководећа радна места		Извршилачка радна места	
1 (1,59%)		62 (98,41%)	
мушкарци	жене	мушкарци	жене
1 (1,59%)	0 (0%)	16 (25,40 %)	46 ( 73,01 %)

### 2.3 УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАСТУПЉНИХ У ШКОЛСКОМ ОДБОРУ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2024.	
Укупан број чланова	
9 (100%)	
мушкарци	жене
6 ( 66,67 %)	3 (33,33 %)

Старосна структура:	Укупно: 5 (100 %) Од 21-30 година живота Ж: 4 ( 80,00 %) М: 1 ( 20,00 %)
	Укупно: 6 (100 %) Од 31-40 година живота Ж: 4 ( 66,67 %) М: 2( 33,33 %)
	Укупно: 25 (100 %) Од 41-50 година живота Ж: 21 ( 84,00 %) М: 4 ( 16,00 %)
	Укупно: 26 ( 100 %) Од 51-60 година живота Ж: 17 ( 65,38 %) М: 9 ( 34,62 %)
	Укупно: 1 (100 %) Од 61-70 година живота Ж: (%) М: 1 ( 100%)

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

Преглед области и процеса у функционисању и раду Школе у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности



## План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

Школа нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере који ће допринети мање заступљеном полу побољшавања полне структуре при запошљавању; активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности. Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у Школи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни 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.

### 4. БРОЈ ИСЛОВЕТНИХ РАДНИХ МЕСТА

Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури - **НЕМА** истоветних радних места са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, пошто је зарада регулисана Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама ("Сл. Гласник РС ", бр. 44/2001, 15/2002 –др. уредба, 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, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 –др. закон и 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон, 19/2021, 48/2021 и 123/2021 - др. Закон).

### 5. УКУПАН БРОЈ ПЛАНИРАНИХ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС И УКУПАН БРОЈ ПЛАНИРАНИХ ЗА ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА У 2025. ГОДИНИ

Укупан број планираних за пријем у радни однос и укупан број планираних за престанак радног односа у 2025. години према полној структури:

## План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

пол	Планирани за пријем радног односа	Планирани за престанак радног односа
мушкарци	1	
жене	3	

### 6. БРОЈ РАДНИХ МЕСТА ЗА КОЈА ПОСТОЈИ ОПРАВДАНА ПОТРЕБА ПРАВЉЕЊА РАЗЛИКА ПО ПОЛУ

НЕМА радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад.

### 7. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и једнак третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и самозапошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања, надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере.

#### 7.1 Опште мере

Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације. Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области



## План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

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.

### 7.2 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 органима и другим телима
- 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

**Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности:**

- План запошљавања мање заступљеног пола ради побољшавања полне структуре запослених;
- Успостављање равномерног односа полова међу запосленима распоређивањем са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури као и повећање броја лица мушког пола приликом одређивања одељењског стрешинства, одређивање координатора стручних већа, актива и тимова и учешће у комисијама;
- План редовних едукација запослених из области равноправности полова остваривањем кроз сарадњу са институцијама и организацијама локалне самоуправе Града Врања;
- Предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за напредовање у струци;
- Предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова приликом коришћења опреме и информационо-комуникационих технологија;
- Интегрисање родне равноправности у планове и програме наставе и учења у оквиру редовних наставних предмета и ваннаставних активности;

Време за увођење мера: 1. јануар 2025. година.

**8. НАЧИН ОСТВАРИВАЊА МЕРА**

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

О Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Школа ће надлежном Министарству доставити обавештење о интернет страници на којој се налази План. План се доноси најкасније до 31. децембра текуће године за наредну календарску годину.



### План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

У Школи је одлуком директора именовано лице за родну равноправност чији је задатак да прати остваривање и унапређивање родне равноправности.

Име и презиме	Занимање	Мејл адреса
Лела Митић	Педагог школе	lela020274@gmail.com

У Школи су именована лица задужна за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности чији је задатак да прати спровођење политика и мера, сарађује са Министарством за људска и мањинска права (у даљем тексту: Министарство) и друштвени дијалог и телима за родну равноправност по питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности.

ЧЛАНОВИ ТИМА ЗА ИЗРАДУ И СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА		
Име и презиме чланова тима	Занимање	Мејл адреса
Маја Ристић	Помоћник директора школе	<u>majaristic017@gmail.com</u>
Милена Антић	психолог школе	<u>mimi416@gmail.com</u>
Стаменковић Ненад	Проф. физичке културе	nenadvr5@gmail.com

## План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

О спроведеном Плану управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности сачиниће се Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима најкасније до 31.12.2025.године. Извештај се доставља најкасније до 15 јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржај извештаја.

Контролу примене посебних мера врши директор Школе и лица задужена за родну равноправност.

У Врању, 27.12.2024.године



Директор школе

*Nebojsa Cvetkovic*  
Небојша Цветковић