



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 "Лепосавић" у Лепосавићу, доноси

## **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакост насвим нивоима деловања и рада, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

### **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 ина 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 појединих личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, , као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере

уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

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 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 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.

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 (члан 7., члан 10., члан 26., члан 47. и члан 48.).

## **Међународни акти 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 изанимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/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 за израду Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности**

- 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 националном оквиру квалификација Републике Србије („Службени гласник РС“, број 27/2018, 6/2020, и 129/2021-др.закон);
- Закон о раду („Службени гласник РС“. Број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017, и 95/2018-аутентично тумачење);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, број 67/2022)

## Садржај Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ( у даљем тексту: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима ОШ „Лепосавић“ Лепосавић ( у даљем тексту: Школа) .

Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења одлука у Школи, као и обављање радних процеса.

Уродњавање представља средство за остваривање и унапређење родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Школе.

Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако посебним законом није другачије прописано.

Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Школе

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) податке о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

### Радни процеси

Основни подаци о органу јавне власти

Назив:	ОШ „Лепосавић“ Лепосавић
Адреса седишта:	Војске Југославије бб, Лепосавић
Матични број:	09021337
Порески идентификациони број:	101262126
Одговорно лице-руководилац органа:	Силвана Маговчевић, директор

Директора школе именује министар, на период од четири године. Школски одбор, сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и предлог за избор директора, и доставља министру. Министар у року од 30 дана од дана пријема документације, врши избор директора и доноси решење о његовом именовану.

Школа има помоћника директора.

Директор је одговоран за законитост рада и за успешно обављање делатности школе и за свој рад одговара школском одбору и надлежном министарству.

Осим послова утврђених законом и овим статутом, директор:

1) планира и организује остваривање програма образовања и васпитања и свих активности школе;

2) одговоран је за обезбеђивање квалитета, самовредновање, стварање услова за спровођење спољашњег вредновања, остваривање стандард постигнућа и унапређивање квалитета образовно-васпитног рада;

3) одговоран је за остваривање развојног плана школе;

4) одлучује о коришћењу средстава утврђених финансијским планом и одговара за одобравање и наменско коришћење тих средстава, у складу са законом;

5) сарађује са органима јединице локалне самоуправе, организацијама и удружењима;

6) пружа подршку у стварању амбијента за остваривање предузетничког образовања и предузетничких активности ученика;

7) организује и врши педагошко-инструктивни увид и прати квалитет образовно-васпитног рада и педагошке праксе и предузима мере за унапређивање и усавршавање рада наставника и стручних сарадника;

8) планира и прати стручно усавршавање запослених и спроводи поступак за стицање звања наставника и стручног сарадника;

9) одговоран је за регуларност спровођења свих испита у школи у складу са прописима;

10) предузима мере у случајевима повреда забрана прописаних чл. 110-113. Закона;

11) предузима мере ради извршавања налога просветног инспектора и предлога просветног саветника, као и других инспекцијских органа;

12) обавезан је да благовремено информисе запослене, ученике и родитеље, односно друге законске заступнике, стручне органе, органе управљања о свим питањима од интереса за рад школе у целини;

13) одговоран је за благовремени и тачан унос и одржавање ажурности базе података о школи у оквиру јединственог информационог система просвете;

14) сазива и руководи седницама наставничког, односно педагошког већа, без права одлучивања;

15) образује стручна тела и тимове, усмерава и усклађује рад стручних органа у школи;

16) сарађује са родитељима, односно другим законским заступницима деце и ученика школе и саветом родитеља;

17) редовно подноси извештаје о свом раду и раду школе школском одбору, најмање два пута годишње;

18) одлучује о правима, обавезама и одговорностима ученика и запослених, у складу са овим и другим законом.

19) доноси општи акт о организацији и систематизацији послова, у

складу са законом;

20) обезбеђује услове за остваривање права деце и права, обавеза и одговорности ученика и запослених, у складу са овим и другим законом;

21) сарађује са ученицима и ученичким парламентом;

22) одлучује по жалби на решење конкурсне комисије за избор кандидата за пријем у радни однос;

23) обавља и друге послове у складу са законом и статутом.

Дужност директора школе престаје истеком мандата, на лични захтев, навршавањем 65 година живота и разрешењем.

Одлуку о престанку дужности директора доноси министар.

Министар разрешава директора школе из разлога прописаних Законом.

Унутар организационих делова, послови су систематизовани по групама зависно од своје посебности и непосредне организационе повезаности:

Група послова	Радна места
<b>1. Послови руковођења</b>	1. Директор установе 2. Помоћник директора
<b>2. Нормативно правни послови</b>	1. Секретар установе
<b>3. Послови образовно-васпитног рада</b>	1. Наставници разредне наставе 2. Наставници предметне наставе 3. Стручни сарадници
<b>4. Административно-финансијски послови</b>	1. Дипл. економиста за финансијско рачуноводствене послове 2. Референт за финансијско рачуноводствене послове -благајник
<b>5. Помоћно - технички послови</b>	1. домар/мајстор одржавања 2. чистачице 3. чувар



## Укупан број запослених и радно ангажованих у Установи је 96.

Табела 1 Полна структура запослених

<b>ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ</b>		
Жене	Мушкарци	Укупно
73	23	96

Табела 2 Структура запослених према стеченом нивоу образовања

<b>СТРУЧНА СПРЕМА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ</b>										
Заврше на основна школа		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Магистратура		Укупно
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	96
0	14	5	1	0	0	18	58	0	0	

Табела 3 Полна структура руководећих радних места – Директор установе, Помоћник директора,

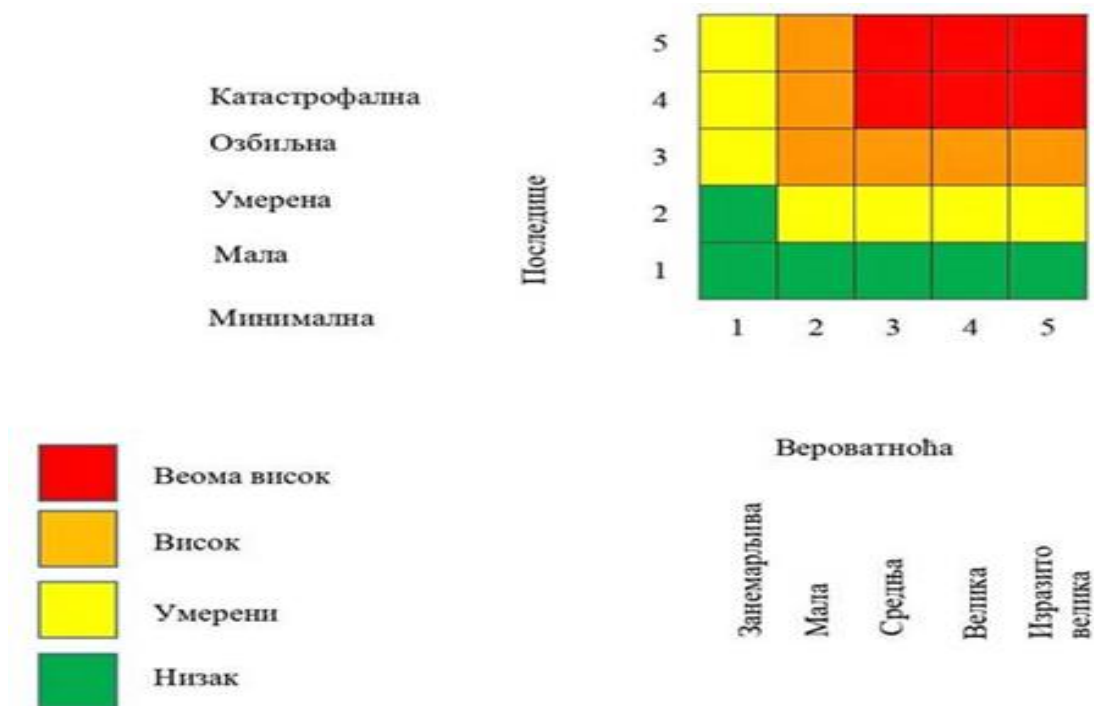
<b>ПОЛНА СТРУКТУРА РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА</b>		
Жене	Мушкарци	Укупно
1	1	2

### Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која је почетна фаза у процесу израде поменутог плана. Процена ризика врши се у свим радним процесима ОШ „Лепосавић“ Лепосавић.

Проценом ризика идентификују се извори могућег угрожавања лица у процесу рада који могу да проузрокују повреду принципа родне равноправности и сагледавају могуће последице, потребе и могућности за заштиту од повреде принципа родне равноправности.

Процена степена ризика се врши уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок (црвена), висок (наранџаста), умерени (жута) и низак (зелена), на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика, према наведеној табели:



На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

### **Радни процеси који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности**

У Школи је изражен дисбаланс и неуравнотежена заступљеност полова међу запосленима али без дискриминације у раду и са једнаким могућностима за рад и за жене и мушкарце. Један од разлога наведеног дисбаланса је тај што су сви запослени који су ангажовани на пословима са највећим бројем извршилаца, а то су радна места: „наставник разредне наставе“, „наставник предметне наставе“, занимања за која се претежно опредељују жене, као и то да се за неке области рада, као што су образовање и васпитање највише опредељују жене.

У Установи не постоји различита нето плата на истоветним радним местима која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури. У Установи се не издвајају средства за унапређење родне равноправности.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз компетенције које су позитивним прописима предвиђене за конкретно радно место, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола. Такође, општим актима Школе, а пре свега Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације у Школи по основу пола, односно рода, већ о утицају других фактора, а пре свега: већем броју особа женског пола које конкуришу за пријем у радни однос и већем броју жена са одговарајућим степеном и врстом образовања које је законски услов за радно место наставника разредне или предметне наставе.

У предходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Имајући у виду наведено, у наставку се износи сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у оним овластима у којима раније у тексту није искључена. Процена се износи према матрици у наставку.

### **Превентивне мере којима се спречавају ризици и рокови за њихово поступање**

Мере за остваривање и унапређење 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 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.

#### **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.
- Врсте посебних мера су:

- 1) мере које одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;
- 2) подстицајне 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 друштвеног живота;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

### **Програмске мере**

ОШ „Лепосавић“ Лепосавић, услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности, доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција 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.

<b>Разлог за увођење мере:</b>	У одређеним 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.
<b>Време за увођење мере:</b>	Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.
<b>Начин спровођења и контроле спровођења мере:</b>	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.
<b>Престанак спровођења мере:</b>	Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење.

## **Мера 2: Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу**

<b>Разлог за увођење мере:</b>	Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности улокалној самоуправи.
<b>Време за увођење мере:</b>	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.
<b>Начин спровођења и контроле спровођења мере:</b>	Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду Општинског већа општине Уб приликом: утврђивања програмских циљева и начела и програма рада; израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката; давања сагласности за потпис колективних уговора, договора и споразума садржавним органима и органима локалне самоуправе; и осталих делатности. За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководилац

	обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одређено од стране руководиоца.
<b>Престанак спровођења мере:</b>	Мера похађања обука, семинара и конференција је трајна тј. нема временско ограничење.

### **Мера 3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва**

<b>Разлог за увођење мере:</b>	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.
<b>Време за увођење мере:</b>	Спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима, континуирано.
<b>Начин спровођења и контроле спровођења мере:</b>	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. За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу плана управљања ризицима одговоран је руководиоца обвезника доношења плана управљања ризицима. Послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу плана управљања ризицима обављаће лице одређено од стране руководиоца.
<b>Престанак спровођења мере:</b>	Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је трајна тј. нема временско ограничење.

## Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима

ИМЕ И ПРЕЗИМЕ: БИЉАНА МИЛАДИНОВИЋ  
РАДНО МЕСТО: СЕКРЕТАР  
БРОЈ МОБ. 064-8863659  
ТЕЛ:  
email biljanamiladinovic2017@gmail.com

### Закључак

У складу са националним принципима родне политике који афирмативно истичу родну равноправност и једнакостна свим нивоима деловања и рада ОШ „Лепосавић“ Лепосавић, водећи принципи су:

- Разлике у полу морају се узети у обзир да би се постигла суштинска једнакост и правичност;
- Родна равноправност значи да се различито понашање, тежње и потребе жена и мушкараца једнако разматрају, вреднују и фаворизују;
- Трансформација индивидуалне свести о родној равноправности и правима жена, као и организациона култура и управљање су предуслов за родну равноправност и оснаживање жена;
- Одрживи развој је могућ само ако се заснива на равноправном партнерству и узајамном поштовању жена и мушкараца.

Гарантовање једнаких могућности за жене и мушкарце је једно од најважнијих питања за организациони и правни оквир ОШ „Лепосавић“ Лепосавић, при чему су принципи успостављања родне равноправности базирани на главним националним правним и стратешким документима.

Дефинисањем принципа којима се у образовање, односно деловање и рад ОШ „Лепосавић“ Лепосавић, у целини уводи тзв. култура једнаких могућности, за све запослене, и обезбеђује да жене и мушкарци имају једнака права и могућности развоја и рада. На тај начин исказује се јасна опредељеност да подржава промоцију и примену истинске равноправности жена и мушкараца кроз следеће принципе:

➤ Интереси оба пола морају бити оптимално испуњени на свим нивоима и у свим функцијама. Ово такође укључуједужно разматрање свих специфичних родних интереса у свим радним контекстима;

- Нико не може трпети негативне последице због свог пола, родног идентитета или родне транзиције;
- Достојанство и интегритет сваког појединца морају се поштовати. Сексуално узнемиравање и сексистичкопонашање кршење су људског достојанства.;
- Писани и говорни језик треба да изражава једнак третман жена и мушкараца уз обезбеђење прецизности и јасноће.

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

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	e-mail
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	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minlmpdd.gov.rs</a>
5.	Заштитник грађана	011 / 206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	<a href="mailto:office@civilnodrustvo.gov.rs">office@civilnodrustvo.gov.rs</a>
8.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	<a href="mailto:katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs">katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs</a>
9.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	<a href="mailto:zene.savet@azc.org.rs">zene.savet@azc.org.rs</a> <a href="mailto:pravnapomoc@azc.org.rs">pravnapomoc@azc.org.rs</a>
10.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	<a href="mailto:office@atina.org.rs">office@atina.org.rs</a>
11.	Виктимолошко друштво Србије	011 / 228-8040 063/356-613	<a href="mailto:vdsrbija@gmail.com">vdsrbija@gmail.com</a>

**ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА**

План управљања ризицима објавити на интернет страници ОШ „Лепосавић“ Лепосавић.

Овај План почиње да се примењује почев од дана доношења.



Директор школе  
Силвана Маговчевић, проф.