План управљања ризицима

од повреде принципа родне равноправности

Основне школе „Драган Маринковић“

за 2024.годину

На основу члана 19. и 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21), директор ОШ „Драган Маринковић“ доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У ОШ „Драган Маринковић“ за 2024.годину

Увод

Родна равноправност подразумева једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца у свим областима друштвеног живота, једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични развој и развој друштва, једнаке могућности и права у приступу робама и услугама, као и остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање биолошких, друштвених и културолошки формираних разлика између мушкараца и жена и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим одредбама, као и уставним одредбама.

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: политичкој, образовној, медијској и економској области; области запошљавања, занимања и рада, 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.

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, породиљског 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 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.

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 ратификовала1 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 оставривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“. 2

1. CEDAW – енгл. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women је Конвенција коју је ратификовала СФРЈ 1981. године, а Република Србија као правна наследница СФРЈ је преузела обавезе које произилазе из ове конвенције.
2. https[://www.](http://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html)par[agraf.rs/propisi/ustav\_republike\_srbije.html](http://www.paragraf.rs/propisi/ustav_republike_srbije.html)

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 A/Res/55/2 (2000);
	+ Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
	+ Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
	+ Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
	+ Eвропска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
	+ Повеља ЕУ о основним правима 2016/c 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

1. 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. Став2.) 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
	* 35/19);
	* Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник
	* РС”, број 22/09);
	* Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
	* Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
	* Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

ОПШТИ ДЕО

Основна школа „Драган Маринковић“

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

израде пројекта

|  |
| --- |
| ОСНОВНИ ПОДАЦИ |
| Пун назив | Основна школа „Драган Маринковић“ |
| Скраћени назив | ОШ „Драган Маринковић“ |
| Матични број | 07191006 |
| ПИБ | 100240031 |
| Адреса седишта | Николе Тесле 120 |
| Подаци о одговорном лицу | Име и презиме | Наташа Степић |
| Број телефона на радном месту | 036 841 223 |
| Мобилни телефон | 064 181 3677 |
| *e-mail* | osdraganmarinkovic@mts.rs |

ОШ „Драган Маринковић“ (даље: Школа) своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије.

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

* + право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
	+ право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби;
	+ право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;

У свом раду и деловању Школа има следеће циљеве:

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:

* + редовних наставних предмета и ваннаставних активности,
	+ планирања и организовања различитих облика обуке,
	+ континуираног стручног усавршавања запослених, у области 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;

1. систематски, благовремено, истинито и потпуно информише запослене из области родне равноправности.

Родно осетљива статистика

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходно је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производиле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али многи државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

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

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Инедкс родне равноправности.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Школа нема родне податке разврстане по полу. Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе доприносе невидљивости проблема и спречавају развој родно одговорног деловања.

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Школа нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује 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.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати на опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу Школе.

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 особа женског и мушког пола, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети особа женског и мушког пола, а посебним мерама мора се обезбедити:

* право особа женског и мушког пола 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 правним 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. 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 неоходне за унапређење принципа родне равноправности.

Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за особе женског и мушког пола у свим областима синдикалног деловања.

Програмске мере

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

Школа услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности доноси следеће програмске мере:

* Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
* Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органу управљања 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 особа женског и мушког пола.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима Школе није у потпуности присутан родно сензитиван језик. Документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на које се односи, као што је то случај и у важећој законској регулативи коју установа примењује у свом раду (ЗОСОВ, ЗООВ, ЗОР и други закони и подзаконски акти).

Време за увођење мере: Након усвајања Плана управљања ризицима.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страници Координационог тела за родну равнопраност Владе Републике Србије вршиће лице запослено на радном месту секретара школе.

Престанак спровођења мере:

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

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦЕ КОЈЕ РУКОВОДИ РАДОМ УСТАНОВЕ, ЛИЦА КОЈА СУ ЧЛАНОВИ ОРГАНА УПРАВЉАЊА И ЗАПОСЛЕНЕ

Разлог за увођење мере:

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

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;
* израде општих и посебних аката.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лице које руководи радом установе, лица која су чланови органа управљања и за запослене је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

**I** Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве

унапређењем принципа родне равноправности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Редни број | Назив државногоргана/организације | Контакт |
| телефон | email |
| 1. | Координационо тело за родну равноправностВладе Републике Србије | 011/361-9833 | rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs |
| 2. | Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска имањинска права и друштвени дијалог | 011/214-2021011/311-0574 | antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs |
| 3. | Заштитник грађана | 011/206-8100 | zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs |
| 4. | Пoвeрeник зa зaштиту рaвнoпрaвнoсти | 011/243-8020011/243-6464 | 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 Универзитета у Београду | 011/390-2961 | katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs |
| 7. | Аутономни женски центар | 011/266-22220800/100-007 | zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs |
| 8. | Атина | 011/322-0030061/638-4071 | office@atina.org.rs |
| 9. | Виктимолошко друштво Србије | 011/228-8040063/356-613065/548-6421 | vdsrbija@gmail.com |

План упревљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ступа на снагу даном доношења, а примењује се почев од 01.01.2024.године.

У Адранима, 20.12.2023.године.

Директор школе

Наташа Степић