

Датум 31. 12. 2025 г.

На основу члана 21. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/21 – у даљем тексту: Закон) и члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/22 – у даљем тексту: Правилник) директор Основне школе „Десанка Максимовић“ у Чокоту доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2026. ГОДИНУ

1. Уводне одредбе

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Основне школе „Десанка Максимовић“ у Чокоту (у даљем тексту: Школа), представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (даље: План управљања ризицима).

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

Родна равноправност, у складу са одредбама члана 3. Закона о родној равноправности, 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, 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.

Изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, у складу са одредбама члана 4. ст. 3. и 4. Закона о родној равноправности, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Школи у 2026. години.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима 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 План управљања ризицима донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу/лицама одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Школи могуће је да дође 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. вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. исплате зараде и других припадљности 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;
8. одласка у пензију.

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2026. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је 127, од којих је 101 жена и 26 мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у Школи, износи 79,53% према 20,47%, у корист женског пола.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у Школи, утврђено је да на руководећим радним местима је заступљено 2 жена и 1 мушкарац, а на извршилачким радним местима је заступљено 99 жена и 25 мушкараца, што за последицу има да су на руководећим радним местима претежно заступљене особе женског пола.

Структура запослених и радно ангажованих лица на основу старосне доби у Школи, показује да у старосној групи од 15 до 30 година укупно има 6 лица, од којих 4 мушкараца и 2 жене; у групи од 31 до 40 година укупно има 34 лица, од којих 28 жена и 6 мушкараца; у групи од 41 до 50 година укупно има 53 лица, од којих 45 жена и 8 мушкараца; у групи од 51 до 60 година укупно има 31 лица, од којих 25 жена и 6 мушкарца; и у групи са преко 60 година укупно има 3 лица, од којих 1 жена и 2 мушкараца. Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 41 до 50, као и да је у тој групи претежно заступљен са 35,43% женски пол.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (стручне спреме) долази се до сазнања да НК укупно има 3 лица, од којих је 3 жена; са ССС укупно има 23 лица, од којих је 17 жена и 6 мушкарца; са ВШС укупно има 16 лица, од којих је 12 жена и 4 мушкараца; са ВСС укупно има 88 лица, од којих је 72 жена и 16 мушкараца. Из наведених података произилази сазнање да у категорији најобразованијих су заступљене жене са 56,69%.

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу Школе налази мушкарац, који обавља функцију директора Школе

У органима управљања укупно има 9 лица, од којих 6 жена и 3 мушкарца. Представници запослених у органу управљања су 1 жена и 2 мушкарца.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, можемо констатовати да у Школи постоји родни јаз и то у корист женског пола. Такав тренд је заступљен међу запосленима који раде на извршилачким пословима.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Правилником о степену и врсти образовања наставника и стручних сарадника у основној школи, као и Правилником о организацији и систематизацији послова у Школи, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика односно рода. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода.

Запосленим и радно ангажованим лицима у Школи је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

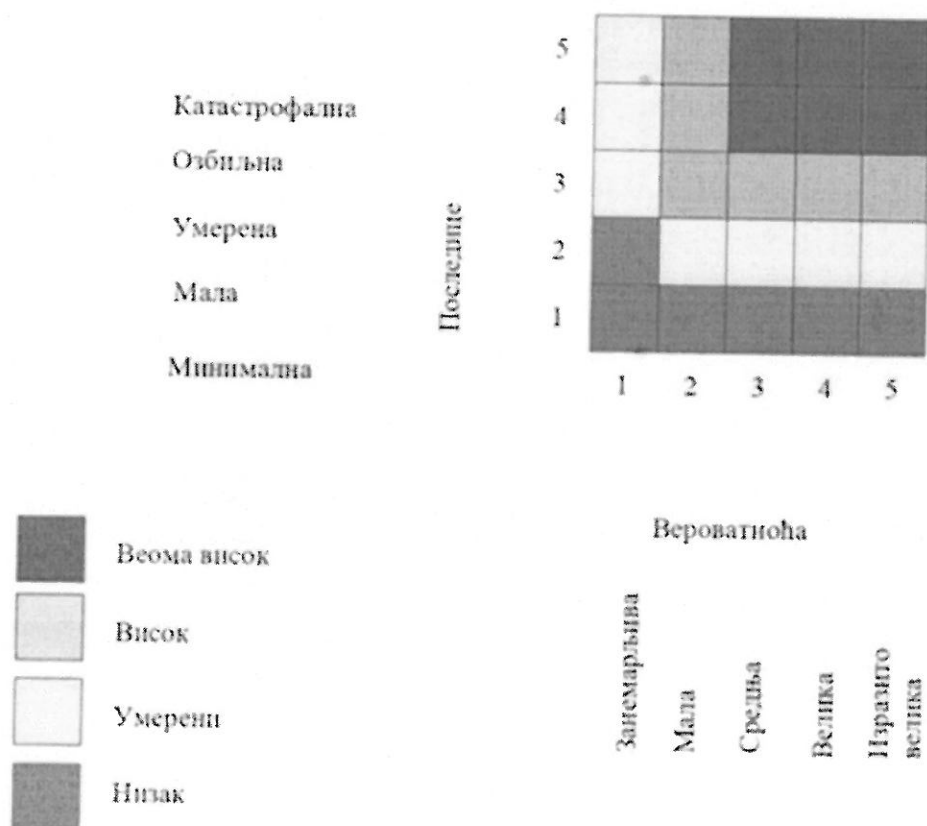
Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Школи нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

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

Такође, 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.

Имајући у виду наведено, износи се сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1).

Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика



Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у Школи у 2026. години занемарљива. У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као низак, јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне.

5. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

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, које 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:

- 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.

6. Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је директор Школе. Директор Школе одредио је лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, односно секретара школе Даницу Нешић, јер је Школа обвезник Плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица.

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2026. године, са могућношћу повремених 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. Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши директор Школе.

7. Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима

План управљања ризицима за 2026. годину биће донет најкасније до 31. децембра 2025. године за наредну календарску годину и доставиће се у електронској форми Министарству за

људска и мањинска права и друштвени дијалог, на следећу електронску адресу antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs, најкасније до 15. јануара 2026. године.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима Школе за 2025. годину ће се доставити надлежном Министарству преко апликације предвиђене за извештавање о спровођењу плана и мера за родну равноправност.

8. Почетак примене Плана управљања ризицима

План управљања ризицима ступа на снагу 5.1.2026. године.

По ступању на снагу, План управљања ризицима ће бити јавно објављен на интернет страници Школе.

9. Подаци о лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Име и презиме	Даница Нешић
Телефон	018/4265100
Мобилни телефон	060/0246227
e-mail	osdesmaxsekretar@gmail.com



Директор,

Миљан Бојанић