

На основу Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 55/2021 - даље: Закон), директор ОШ „Васа Пелагић“ Лесковац је донео следећи

**ПЛАН И ПРОГРАМ
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
Школска 2023/2024**

15-9- 23
927

1. Уводне одредбе

1.1. Овим Планом и програмом за остваривање родне равноправности (у дањем тексту: План) уређују се појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, оквир за остваривање родне равноправности, мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља над женама и насиља у прородици, као и послодавца да интегрисхе родне перспективу у области својих делатности.

1.2. Родна равноправност подразумева:

- а) једнака права, одговорности и могућности, равномерно учешће и уравнотежену заступљеност жена и мушкараца;
- б) једнаке могућности за остваривање права и слобода, коришћење личних знања и способности за лични и професионални развој код послодавца и
- в) остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање различитих интереса потреба и приоритета жена и мушкараца приликом одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим правима, обавезама и дружности.

2. Циљеви плана

2.1. Главни циљеви послодавца се односе на предузимање неопходних активности у циљу стварања структурних промена ради постизања и одржавања вишег степена родне равноправности на свим нивоима и у свим областима рада јачањем видљивости родне равноправности и подизањем свести о значају и предностима одговарајуће родне равнотеже на свим нивоима.

3. Оцена стања родне равноправности

3.1. Послодавац у потпуности поштује одредбе, правила, акте и прописе којима се обезбеђује и остварује родна равноправност, а нарочито 1) једнака права, 2) једнаке могућности за остваривање права и слободас, коришћење личних знања и способности за лични и професионални развој жена и мушкараца и 3) остваривање једнаке користи од резултата рада, уз уважавање различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом одлучивања о правима, обавезама и на занкоу заснованим правима обавезама и дужностима.

3.2. Према расположивим подацима, код послодавца је тренутно запослено 59 жена и 12 мушкараца.

| Р. Бр. | Параметар | | Број М | Број Ж | %М | %Ж |
|--------|----------------|--|--------|--------|-----|-----|
| 1. | Школска спрема | Докторат | 1 | 0 | 100 | 0 |
| 2. | | Магистратура | 0 | 1 | 0 | 100 |
| 3. | | Основне студије по старом или мастер | 11 | 31 | 26 | 74 |
| 4. | | Виша школа - основне академске студије | 0 | 6 | 0 | 100 |
| 5. | | Средња школа | 1 | 1 | 50 | 50 |
| 6. | | Основна школа | 1 | 8 | 11 | 89 |

| | | | | | | |
|-----|-------------------|--|----|----|-----|-----|
| 7. | Наставници | | 10 | 44 | 19 | 81 |
| 8. | Директор | | 1 | 0 | 100 | 0 |
| 9. | Стручни сарадници | | 0 | 3 | 0 | 100 |
| 10. | Секретар | | 0 | 1 | 0 | 100 |
| 11. | Дипл. Економиста | | 0 | 1 | 0 | 100 |
| 12. | Референт | | 1 | 0 | 0 | 100 |
| 13. | Домар | | 1 | 0 | 100 | 0 |
| 14. | Чистачице | | 1 | 8 | 11 | 89 |

4. Мере за спровођење равноправности

4.1. Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада послодавца.

4.2. У области запошљавања послодавац нарочито обезбеђује мере ради остваривања права на рад за жене и мушкарца у погледу доступности извршилачких радних места, услова за приступ запошљавању, распоређивању и напредовању, радног времена, услова рада, стручног усавршавања, дневног, недељног и годишњег одмора, престанак радног односа и радног ангажовања, информисања, социјалног осигурања, одсуства због трудноће, породилског одсуства, трајања породилског одсуства и накнаде за време породилског одсуства, одсуства ради неге детета и посебне неге детата са инвалидитетом и заштите права на рад и у вези са радом.

4.3. У вези са обавезама реализације мера из тачке 4.2. Плана послодавац нарочито предузима и обезбеђује следеће услове:

1) Да запосленима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеде једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања у складу са законом којим се уређује рад код послодавца,

2) Да, без обзира на пол, род и породични статус, лицима која траже запослење обезбеде једнаке могућности у вези са заснивањем радног односа, односно обављања одређеног посла у складу са законом којим се уређује рад код послодавца.

4.4. Приликом остваривања наведених посебних мера послодавац ће посветити дужну пажњу обезбеђивању равноправности лица из остеливих друштвених група, а то су жене са села, жртве насиља, као и групе лица која се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају.

4.5. Према свим лицима на која је применљива тачка 4.4. Плана, послодавац ће обезбедити услове у складу са одредбама релевантних прописа о забрани дискриминације, а посебно једнаке и равноправне услове и околности за:

- 1) запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) стручно усавршавање и додатно образовање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

4.6. Послодавац је дужан да запосленима, без обзира на пол, односно род и породични статус, обезбеди једнаке могућности за стручно усавршавање, као и стручно оспособљавање приправника. Послодавац је дужан да

1) програме стручног усавршавања спроведе уважавајући њихове породичне обавезе (обавезе старања и бриге о деци, старијим и болесним члановима породице и сл.)

2) Запосленима најмање једном годишње обезбеђује информације о положају жена и мушкараца запослених или радно ангажованих код послодавца које обухватају податке о посебним мерама које се примењују ради унапређења родне равносправности, преглед заступљености жена и мушкараца на различитим нивоима организације, информације о њиховим зарадама и разлику у њиховим платама исказане према полу запослених, које притом не садрже податке о личности запослених у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности;

3) Обезбеди финансијска средства за остваривање обавеза које Закон прописује за послодавце.

4.7. У органима управљања код послодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеђује се уравнотежена заступљеност полова, уз уважавање специфичности које произилазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила и других објективних разлога. О уравнотеженој заступљености полова стара се послодавац.

4.8. Послодавац овим Планом прописује посебне мере забране и то:

1) Забрана престанка радног односа – утврђује да је забрањен отказ, односно раскид радног односа од стране послодавца, као и проглашавање запосленог за вишак на основу пола, односно рода, трудноће, породилског одсуства или одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, као и због покренутог поступка за заштиту од искривинације, изнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуално уцењивања

2) Забрана узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуално уцењивања на раду или у вези са радом на основу пола односно рода које чини послодавац, запослени или друга радно ангажована лица према другим запосленима и ли другим радно ангажованим лицима Узнемиравање на основу пола и сексуално узнемиравање забрањени су не само на радном месату већ и приликом запошљавања, стручног усавршавања и напредовања.

3) Забрана родне неравноправности за време одсуства са рада због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета – означава да је послодавац дужан да запосленог по повратку са одсуства са рада врати на исте или друге еквивалентне послове. Забрањен је премештај наведених запослених или упућивање на рад код другог послодавца уколико је то за запосленог неповољније, осим ако је то учињено у складу са налазом надлежног здравственог органа, односно другог надлежног органа или због организационих промена код послодавца.

4) Забрана неједнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности – значи да се запосленима гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности у складу са законом који уређује радне односе. Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, при чему је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност. Приликом одређивања висине зараде систематизаја послова, односно радних места мора да буде заснована на истим критеријумима за жене и имушкарке и уређена тако да искључује дискриминацију на основу пола односно рода.

5) Забрана утврђена по основу одсуствовања са посла због трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, односно очинства и материнства, усвојења хранитељства, старатељства.

5. Праћење остваривање Плана

5.1. Ради праћења и остваривања родне равносправности и извештавања, послодавац ће водити евиденције разврстане по полу, о следећем:

1) Укупном броју запослених и радно ангажованих лица

- 2) Броју и проценту запослених жена, броју и проценту запослених мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених лица
- 3) Квалификацијама које поседују запослена лица разврставна по полу
- 4) Броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу
- 5) Платама и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказану у просечном номиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за извршилачка радна места и за положаје
- 6) Броју и проценту запослених разврстаних по полу и старосној доби, која с претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то
- 7) Разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола
- 8) Броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца разврстаних по полу и по квалификацијама
- 9) Броју примљених пријава запослених, разврстаних по полу и старосној доби о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола односно рода
- 10) Начину поступања послодавца по поднетим пријавама
- 11) Броју судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, као и броју судских спорова који су окончани у корист запосленог ио начину поступања послодавца по тим судским одлукама
- 12) Броју и проценту запослених разврстаних по полу укључених у програм стручно усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу
- 13) Броју и проценту запослених лица у органима управљања и назора, комисијама и другим телима код послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби.

6. Извештавање

6.1. Послодавац је дужан да сачини годишњи извештај о остваривању родне равноправности који, поред података из тачке 5.1. Плана садржи и оцену стања у погледу остварене родне равноправности и разлог због који не остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена.

За послодавца
Александар Цинцар-Јанковић. Директор



Напомена: План је усвојен на седници Школског одбора одржаној дана 15.9.2023. године у саставу Годишњег плана рада школе за школску 2023/2024. години, чији је саставни део.