

**ОШ „Учитељ Таса“ Ниш**  
**Рајићева 24, Ниш**  
**Дел. Бр. 01-1130/2**  
**Датум: 14.09.2023.**

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021-  
даље: Закон) директорка Основне школе „Учитељ Таса“ Ниш, донела је 14. септембра 2023. године

## **ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „УЧИТЕЉ ТАСА“, НИШ**

### **ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА**

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који успоставља систем родне равноправности у Основној школи „Учитељ Таса“, Ниш (у даљем тексту: Школа), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Овим планом се, у складу са законом, уређују мере за остваривање или ублажавање неравномерне заступљености полова у школској 2023/24. години у ОШ „Учитељ Таса“ Ниш, носиоци реализације активности, и друга питања, са циљем да се успостави радномерни однос полова у школи.

### **ПРАВНИ ОКВИР**

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021, у даљем тексту: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање 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.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Дефиниције – поједини термини који су у употреби у вези са остваривањем родне равноправности дефинисани су чл. 6. Закона о родној равноправности (на пр. род, осетљиве друштвене групе, пол, једнаке могућности, дискриминација лица, родна перспектива, узнемиравање, родно осетљив језик....)

### **САДРЖАЈ ПЛАНА**

План садржи:

- основне податке о Школи
- укупан број запослених по полној структури,
- укупан број руководећих и извршилачких радних места по полној структури,
- мере и процедуре за остваривање и унапређење родне равноправности,
- информацију о достављању годишњег извештаја о спровођењу Плана.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, начин спровођења и контроле спровођења мера и друго.

## ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ПОСЛОДАВЦУ И ЗАПОСЛЕНИМА

### Подаци о послодавцу

Назив школе	Основна школа „Учитељ Таса“
Седиште школе	ул. Рајићева 24, 18000 Ниш
ПИБ	100619402
Верификација школе	022-05-356/2020-07/1 од 01.3.2022. године, Министарство просвете, науке и технолошког развоја За ППП - 022-05-0020/2007-07/70 од 24. 08. 2007. године, Министарство просвете
Матични број	07174489
Шифра делатности	8520 (основно образовање)

### Укупан број запослених разврстан по полној структури

Број запослених 2022 (шк. 2022/23.)	
Мушкарци	18
Жене	77
Укупно	95

Број запослених – 1.9.2023 ( шк. 2023/24.) -	
Мушкарци	16
Жене	81
Укупно	97

(3) Укупан број руководећих места и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених на почетку шк.2023/24.године:

Врста радних места	Мушкарци	Жене	Укупно
Руководећа	0	1	1
Извршилачка	18	78	96

Руководећа радна места	Мушкарци	Жене	Укупно
Директор	0	1	1
Помоћник директора	0	4	4

Напомена: У школској 2023/24.години, школа има помоћника директора 0,50%. Овај проценат је у школској 2023/2024. шк. години распоређен на четири запослене, што је приказано у

претходној табели, од којих три запослене остатак процента радног времена обављају као наставници предметне наставе и биће приказане у оквиру наредне табеле.

<b>Извршилачка радна места</b>	<b>Мушкарци</b>	<b>Жене</b>	<b>Укупно</b>
Наставници разредне наставе	3	21	24
Наставници предметне наставе	12	37	49
Васпитачи	0	3	3
Стручни сарадници	0	4	4
Секретар	0	1	1
Дипл.екон.за финанс.рачунов. послове	0	1	1
Референт за финанс.рачун послове	0	1	1
Домар – мајстор одржавања	2	0	2
Чистачица	1	10	11
Укупно	18	78	96

### *Старосна структура*

<b>Извршилачка радна места</b>	<b>Мушкарци</b>	<b>просек година</b>	<b>Жене</b>	<b>просек година</b>	<b>Укупно</b>
Наставници разредне наставе	3	56	21	48,8	24
Наставници предметне наставе	12	45,3	37	51,5	49
Васпитачи	0	-	3	45,3	3
Стручни сарадници	0		4	50	4
Секретар	0		1	41	1
Дипл.екон.за финанс.рачунов. послове	0		1	48	1
Референт за финанс.рачун послове	0		1	56	1
Домар одржавања	2	60,5	0	-	2
Чистачица	1	49	10	55,1	11
Укупно	18		78		96

**Квалификације које поседују запослени, разврстана по полу:**

Ниво квалификације	Укупно	Жена	Мушкараца
VII	75	62	13
VI	8	6	2
V	1	0	1
IV	2	1	1
III	0	0	0
II	0	0	0
I	11	10	1
укупно	97	79	18

Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури:

Истоврсна радна места	Мушкарци	Жене
Руководећа	0	0
Извршилачка	0	0

Нема истоветних радних места са различитом зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, с обзиром на то да је зарада регулисана Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама ( Сл.гласник РС. бр.44/2001.....48/2021, 123/2021-др.зак.), тако да свако радно место има свој коефицијент.

Укупан број запослених - стручно усавршавање, према полној структури запослених:	
Мушкарци	15
Жене	65
Укупно	80

Стручно усавршавање је обавеза свих наставника, васпитача и стручних сарадника.

Укупан број примљених и отпуштених запослених за извештајни период, према полној структури:

2022/2023.год.	Мушкарци	Жене	Укупно
Примљени (по конкурсу, на неодређено време)	0	2	2
Отпуштени	0	0	0

У случају добијања сагласности за попуну других слободних места у шк. 2023/24. години, водити рачуна о могућности пријема у радни однос мање заступљеног пола (носиоци активности: комисија, директор).

Попуна радних места путем преузимања из других школа врши се у складу конкретном ситуацијом (са листе министарства, уз сагласност радне подгупе), али и том приликом водити рачуна о свакој могућности за успостављање равноправности полова.

За шк. 2023/24. годину даља попуна радних места, те самим тим пријем нових лица, вршиће се у складу са важећим прописима у области образовања, при чему такође водити рачуна о равномерној заступљености полова.

Број жена на породилском одсуству, као и враћених на рад, за извештајни период

Број жена на породилском одсуству у претходној календарској години је 0
---

Број жена на породилском одсуству у 2023.години је 1
--

Број радних места, према општем акту, за који постоји оправдана потреба прављења разлика према полу, у складу са законом којим се уређује рад:

НЕМА радних места за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу.

### **ОБАВЕЗЕ ШКОЛЕ У СПРОВОЂЕЊУ ОПШТИХ И ПОСЕБНИХ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Школа је дужна да:

- 1) укључи, кад год је то могуће, садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, наставних метода, да у наставне програме и материјале искључи родно стереотипне, сексистичке садржаје, укључи садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту ученика;
- 2) обезбеди подршку образовним програмима ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;
- 3) да садржаји планова и програма наставе и учења и уџбеника и другог наставног материјала буду такви да афирмишу равноправност и повећају видљивост осетљивих друштвених група и допринос у науци, технолошком развоју, култури и уметности, одбрани и безбедности;
- 4) предузима, у складу са законом, мере које обухватају:
  - (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, изборних предмета и слободних наставних активности, - планирања и организације различитих облика обуке,
  - (2) измене садржаја планова и програма наставе и учења тако да афирмишу равноправност и повећавају видљивост доприноса жена науци, технолошком развоју, култури и уметности;
  - (3) коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у сведочанствима, дипломама, класификацијама, звањима, занимањима и друго, надлежности школе, као и у другим облицима образовно-васпитног рада;
  - (4) процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;
  - (5) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за подстицање родне равноправности, препознавање и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекала, 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;

(6) предузимање посебних мера ради подстицања уравнотежене заступљености полова при упису у Школу, за коришћење информационо-комуникационих технологија;

(7) предузимање посебних мера ради активног укључивања у систем образовања и васпитања лица која су због свог пола, односно рода, полних карактеристика, родних стереотипа, традиције и друштвено-економских услова у повећаном ризику од напуштања образовања;

(8) друге посебне мере, у складу са законом

Школа је дужна да обезбеди једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и да предузима посебне мере за подстицање.

## **МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, учешћа у органу управљања, стручним органима у школи и друго.

Постоје опште и посебне мере.

### *ОПШТЕ МЕРЕ*

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се 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 (у даљем тексту: посебне мере) 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 прописаним Законом, 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:

- 1) право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- 2) примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- 3) промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима
- 4) уравнотежена заступљеност полова у органу управљања и на положајима;
- 5) уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- 6) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- 7) 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

- 1) мере које се 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 рада Школе;
- 3) програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

#### ПОЛИТИКА ЈЕДНАКИХ МОГУЋНОСТИ

Политика једнаких могућности подразумева:

- 1) равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- 2) узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
- 3) предузимање мера којима се обезбеђује једнака полазна тачка за остваривање принципа једнаких могућности за лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају по основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебно припадника осетљивих друштвених група.

Не постоје, нити било којим општим актом Школе, могу да буду прописана истоветна радна места, са различитом нето платом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

Не постоје, нити било којим општим актом Школе, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

#### Закључак - мере за успостављање равномернијег односа полова у школи

На основу Плана, може се закључити да у школи ради више жена него мушкараца, због саме специфичности професије.

Општи циљ плана је да се успостави равномернији однос полова у школи.

Активности:

Основне активности	Носиоци реализације	Рокови	Очекивани резултати
1. Запошљавање мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре	Директорка школе	У континуитету	Постепено уједначавање заступљености по полу
2. Уколико постоји могућност, када лицима мушког пола престане радни однос, да у школи буде примљено лице мушког пола	Директорка школе	У континуитету	Постепено уједначавање заступљености по полу
3. Стручно усавршавање запослених из области равноправности полова	Директорка школе	У континуитету	Равномернији положај мушкараца и жена

За спровођење мера и реализацију активности утврђених планом одговоран је директор школе.

### **ДОСТАВЉАЊЕ ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА**

Израда и достављање плана и извештаја надлежном министарству спроводи се у складу са законским роковима.

План мера и извештај о остваривању плана мера се објављују на сајту Школе, а у штампаној форми чувају се у архиви школе.

План мера и извештај о остваривању су саставни део Годишњег плана рада школе за школску годину, који се усваја на седници Школског одбора.

Директорка школе

---

Радмила Крстић