

Број 27  
12.01. 2024. год  
ПРИЈЕПОЉЕ

Пријеполска гимназија

4. децембра бр.5

Пријеполје

**МИНИСТАРСТВО ЗА ЉУДСКА И МАЊИНСКА ПРАВА И  
ДРУШТВЕНИ ДИЈАЛОГ**

**Сектор за антидискриминациону политику и унапређење родне  
равноправности**

**БЕОГРАД**

**О Б А В Е Ш Т Е Њ Е**

Поштовани,

Пријеполска гимназија донела је План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за 2024. годину.

План је донет 29.12.2023. године. План ће се реализовати у наредном периоду.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности за период од 01.01.2024. до 31.12.2024. године доставићемо до 15.01.2025. године.



Директор

Наташа Лучић

*N. Luchic*

Број 1000  
29. 12. 2023. год  
ПРИЈЕПОЉЕ

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (“Сл. гласник РС”, бр. 67/2022), директор Пријеполске гимназије из Пријепоља доноси

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

### 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, 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 уцељивање, 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 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. Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима.

У члану 48. овог Закона прецизирана је родна равноправност у политичким организацијама, синдикалним организацијама и удружењима. С тим у вези, у Закону је наведено да право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

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 смањило 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 (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

### **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 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 оставривању 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 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);
- 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 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 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 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);

### **Институционални механизми за постизање родне равноправности у Републици Србији**

Механизми за постизање родне равноправности обухватају поред поменутог законодавног оквира, и тела за родну равноправност на свим нивоима власти, стратегије и акционе планове, као и заштитнике грађана. У Србији постоје тела за родну равноправност на свим нивоима власти и то:

- Савет за родну равноправност – саветодавно тело Владе РС,
- Скупштински одбор за људска и мањинска права и равноправност полова – тело на нивоу законодавне власти,
- Управа за родну равноправност при Министарству рада, запошљавања и социјалне политике – извршни механизам на државном нивоу,
- Заменица заштитника грађана за родну равноправност,
- Повереница за заштиту равноправности.

## **1. ОПШТИ ДЕО О ЕКОНОМСКОЈ ШКОЛИ**

### **1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу**

*Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу*

<b>ОСНОВНИ ПОДАЦИ</b>	
<b>ПУН НАЗИВ</b>	Пријеполска гимназија

<b>Матични број</b>	07341423	
<b>ПИБ</b>	100808395	
<b>Адреса</b>	4. децембра, 31300 Пријепоље	
<b>Подаци о одговорном лицу</b>	<b>Име и презиме</b>	Наташа Лучић
	<b>Телефон</b>	033/712-263
	<b>Мобилни телефон</b>	061/1186333
	<b>e-mail</b>	prijepoljskag@mts.rs

**Пријепољска гимназија** је установа која обавља делатност средњег образовања и васпитања, у складу са Уставом Републике Србије, међународним правним актима, законом, подзаконским актима, Статутом и другим општим актима Школе.

**Пријепољска гимназија** 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 пристojном животном стандарду;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;
- право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;
- поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују;
- увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом раду и деловању **Пријепољска гимназија** има следеће циљеве:

- заштита, унапређење, заступање економског, социјалног и правног статуса свих запослених;

У остваривању програмских циљева **Пријепољска гимназија** ће у свом раду и деловању:

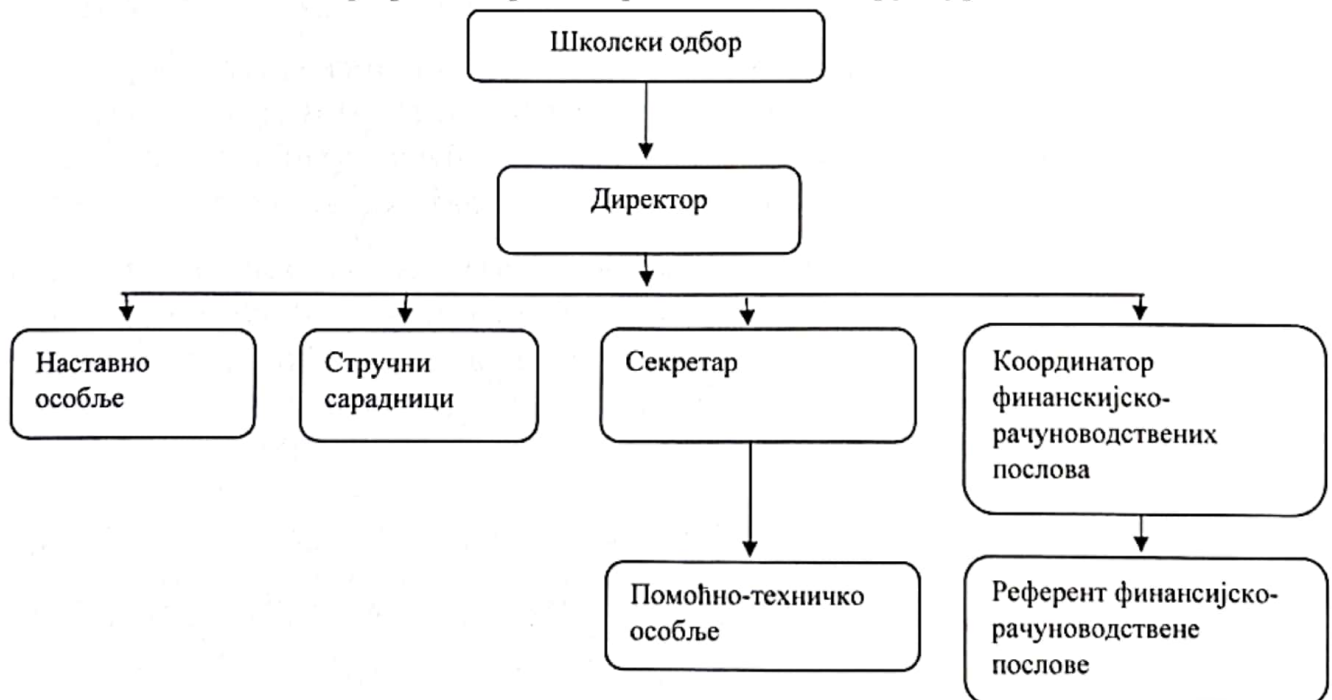


- водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
- придржавати се свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
- радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- радити на изградњи културе једнаких шанси за свесистематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у Пријепољској гимназији

Органи школе ће:

- остваривати пуну заштиту свих запослених, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;
- развијати све облике заштите права свих запослених, а у циљ остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност запослених и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;
- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати све запослене.

### 1.2. Графички приказ организационе структуре школе



### 1.3. Родно осетљива статистика Пријепољске гимназије

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна 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.

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 Индекс родне равноправности.

Пријепољска гимназија сваке школске године доставља статистичке извештаје о крају и почетку школске године (ШС/К и ШС/П) Републичком заводу за статистику Републике Србије, где се, између осталог, налазе и родно разврстани подаци како за запослене, тако и за ученике.

Такође, сваке календарске године доноси се План управљања ризицима и извештај о спровођењу плана управљања ризицима до 31. децембра текуће године за наредну годину и достављају се Министарству надлежном за равноправност полова односно родну равноправност.

#### 1.3.1. Број запослених Пријепољској гимназији и полна заступљеност

Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
57	22	35

(1) Полна структура запослених према радном месту

Руководећа радна места	Мушкарци	Жене
Директор	0	1
<b>УКУПНО:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Извршилачка радна места	Мушкарци	Жене
Наставници	19	23
Стручни сарадници	0	1
Секретар	0	1
Референт за правне, кадровске и административне послове	0	1
Дипломирани економиста за финансијско-рачуноводствене послове	0	1
Домар-ложач	1	0
Чистачица	2	7
<b>УКУПНО:</b>	<b>22</b>	<b>34</b>

(2) Структура запослених Пријеполске гимназије према стеченом нивоу образовања

	Основна школа		Средња школа		Виша школа		Факултет		Доктор наука	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
укупно	1	4	3	5	/	/	18	26	/	/
	5		8		/		44		/	
	57									

### (3) Структура запослених према годинама старости

	Старосна структура									
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
УКУПНО	/	/	7	2	8	20	4	9	3	4
	/		9		28		13		7	

## 2. ОПИС СТАЊА

У Пријепољској гимназији 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 установи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у Пријепољској гимназији постоји родни јаз, и то у корист жена.

Важно је напоменути да су лица запослена Пријепољској гимназији примљена у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за радницима и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Пријепољска гимназија нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Исто се односи и на директора школе који се бира на основу

члана 123. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. Гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 и др. закони, 10/2019, 6/2020 и 129/2021).

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу факултета је доминантан међу оба пола запослених.

У Пријепољској гимназији, зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/01, 15/2002 - др. уредба\*, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 95/2018 - др. закон и 86/2019 - др. закон) тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

### **3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

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.

#### **3.1. 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.

### 3.2. 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.

### 3.2.1. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Пријеполска гимназија нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неходне за унапређење принципа родне равноправности.

### 3.2.2. Подстицајне мере и програмске мере

Подстицајне мере представљају 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.

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

Мере које ће школа предузимати:

- Школа ће, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
- Школа ће се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- Школа ће оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- Школа ће при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
- Школа ће радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- Школа ће омогућити похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
- Школа ће радити на изградњи културе једнаких шанси за све;
- Школа ће радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Време за увођење мере: Континуирано.

Престанак спровођења мере: Мере су трајне тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

#### 4. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

<b>Име и презиме</b>	Наташа Лучић
<b>Телефон</b>	033/712-263
<b>Мобилни телефон</b>	061/1186333
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:prijepoljskag@mts.rs">prijepoljskag@mts.rs</a>

#### 5. СПИСАК ДРЖАВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂЕЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Редн и број	Назив државног органа/организац ије	Контакт	
		телефон	e-mail
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361- 9833	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
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@minljudskoprava.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljudskoprava.gov.rs</a>
3.	Комисија за родну равноправност и једнаке могућности Града Пријепоља	018/504- 591	<a href="mailto:Jelena.Virijevic@gu.ni.rs">Jelena.Virijevic@gu.ni.rs</a>
4.	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>



5.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
6.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	office@civilnodrustvo.gov.rs
7.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	<u>katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs</u>
8.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	<u>zene.savet@azc.org.rs</u> <u>pravnapomoc@azc.org.rs</u>
9.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	office@atina.org.rs
110.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	<u>vdsrbija@gmail.com</u>

## 6. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План почиње да се примењује почев од дана доношења.


 Директор  
 Наташа Лучић  


Број 26  
12.01. 2024.  
ПРИЈЕПОЉЕ

Образац 3

ГОДИШЊИ ИЗВЕШТАЈ  
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
за период од 1. 1. 2023 . до 31. 12. 2023 . године  
Пријеполска гимназија  
(назив органа јавне власти/послодавца)

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (даље у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: Пријеполска гимназија Седиште и адреса: 4. децембра бр.3, 31300 Пријеполје  Број телефона: 033/712-263 Електронска адреса: prijepoljskag@mts.rs Веб сајт: <a href="https://www.prijepoljskagimnazija.edu.rs/">https://www.prijepoljskagimnazija.edu.rs/</a> Матични број: 07341423 ПИБ: 100808395
2.	Да ли орган јавне власти и послодавац има донет план или програм за остваривање родне равноправности у оквиру годишњих планова и програма рада (заокружити понуђени одговор):	<input type="checkbox"/> а) Да; <input type="checkbox"/> б) Не; <input checked="" type="checkbox"/> в) План за остваривање родне равноправности је посебно донет; <input type="checkbox"/> г) Датум доношења: 29.12.2023. ; <input type="checkbox"/> д) Датум јавног објављивања: 29.12.2023. ; <input type="checkbox"/> њ) Линк на којем се може преузети уколико је јавно објављен: <a href="https://www.prijepoljskagimnazija.edu.rs/">https://www.prijepoljskagimnazija.edu.rs/</a>
3.	Унети кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у органу јавне власти и послодавца, укључујући и списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и престанак спровођења посебних мера:	а) Кратка оцена стања (користити одреднице: одлично, врло добро, задовољава, незадовољава и сл.): одлично  б) Списак посебних мера:  в) Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу:  г) Почетак примене посебних мера:  д) Начин спровођења и контроле примене посебних мера:


		<hr/> б) Престанак спровођења посебних мера: <hr/>
4.	Унети разлоге због којих није остварена уравнотежена заступљеност полова у саставу органа јавне власти и послодавца (уколико уравнотежена заступљеност полова није остварена): <hr/> <hr/> <hr/>	

**ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:**

Име: Оливера	Презиме: Кубуровић	Контакт телефон: 060/4457411	Електронска адреса: kuburovicolivera@gmail.com	Потпис: <i>О. Кубуровић</i>
-----------------	-----------------------	---------------------------------	---	--------------------------------

**ПРИЛОГ:**  
- Образац 1

Датум: 12.01.2024.  
Место: Пријепоље


 М.П. Директор, Наташа Лучић *Н. Лучић*  
 (потпис овлашћеног лица)  
 Назив функције, име и презиме овлашћеног лица

Образац I

**ЕВИДЕНЦИЈА ПОДАТАКА  
О ОСТВАРИВАЊУ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**  
Пријеполска гимназија  
(назив органа јавне власти/послодавца)

1.	Орган јавне власти/послодавац који има 50 и више запослених и радно ангажованих лица (у даљем у тексту: орган јавне власти и послодавац):	Назив: Пријеполска гимназија Седиште и адреса: 4. децембра бр.3, 31300 Пријеполје Број телефона: 033/712-263 Електронска адреса: prijepoljskag@mts.rs Веб сајт: https://www.prijepoljskagimnazija.edu.rs/ Матични број: 07341423 ПИБ: 100808395		
2. а	Укупан број запослених и радно ангажованих лица: <u>57</u>	(100%)		
2. б	Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: <u>35</u>	( <u>62</u> %)		
	Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: <u>22</u>	( <u>38</u> %)		
2. в	Старосна структура:	<p>Укупно: _____ ( _____ %)</p> <p>Ж: _____ ( _____ %)</p> <p>М: _____ ( _____ %)</p> <p>Од 21–30 година живота</p> <p>Укупно: <u>9</u> ( <u>16</u> %)</p> <p>Ж: <u>2</u> ( <u>4</u> %)</p> <p>М: <u>7</u> ( <u>12</u> %)</p> <p>Од 31–40 година живота</p> <p>Укупно: <u>28</u> ( <u>49</u> %)</p> <p>Ж: <u>20</u> ( <u>35</u> %)</p> <p>М: <u>8</u> ( <u>14</u> %)</p> <p>Од 41–50 година живота</p> <p>Укупно: <u>13</u> ( <u>23</u> %)</p> <p>Ж: <u>9</u> ( <u>16</u> %)</p> <p>М: <u>4</u> ( <u>7</u> %)</p> <p>Од 51–60 година живота</p> <p>Укупно: <u>7</u> ( <u>12</u> %)</p> <p>Ж: <u>4</u> ( <u>7</u> %)</p> <p>М: <u>3</u> ( <u>5</u> %)</p> <p>Од 61–70 година живота</p>		
3.	Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:			
	Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
	1.	<u>5</u> ( <u>8</u> %)	<u>4</u> ( <u>7</u> %)	<u>1</u> ( <u>1</u> %)
	2.	<u>1</u> ( <u>1</u> %)	( _____ %)	<u>1</u> ( <u>1</u> %)
	3.	( _____ %)	( _____ %)	( _____ %)
	4.	<u>7</u> ( <u>12</u> %)	<u>5</u> ( <u>8</u> %)	<u>2</u> ( <u>4</u> %)

5.	( %)	( %)	( %)
6.	( %)	( %)	( %)
7.	44 ( 79 %)	26 ( 46 %)	18 ( 33 %)
8.	( %)	( %)	( %)

4. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица на извршилачким радним местима и на положајима, разврстаних по полу:

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	56 ( 99 %)	34 ( 61 %)	22 ( 38 %)
Лица на положајима	1 ( 1 %)	1 ( 1 %)	( %)

5. Плате и друге накнаде запослених и радно ангажованих лица исказане у просечном номиналном износу, разврстане по полу, у категоријама за извршилачка радна места и за положаје:

	Просечан номинални износ и проценат	Просечан номинални износ и проценат код жена	Просечан номинални износ и проценат код мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	73.927.40 <del>8</del> ( 99 %)	45.095.71 <del>8</del> ( 61 %)	28.831.68 <del>8</del> ( 38 %)
Лица на положајима	1.479.650 ( 1 %)	1.479.650 ( 1 %)	( %)

6. а Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције запошљавана односно радно ангажована, разврстаних по полу и старосној доби:

Ж: _____ ( %)	Од 21–30 година живота
М: _____ ( %)	
Ж: _____ ( %)	Од 31–40 година живота
М: _____ ( %)	
Ж: _____ ( %)	Од 41–50 година живота
М: _____ ( %)	
Ж: _____ ( %)	Од 51–60 година живота
М: _____ ( %)	
Ж: _____ ( %)	Од 61–70 година живота
М: _____ ( %)	

6. б Број и проценат запослених и радно ангажованих лица која су у години вођења евиденције добила отказ, односно која су отпуштена, разврстаних по полу и старосној доби, као и разлози за то:

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Од 21-30 година живота

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Од 31-40 година живота

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Од 41-50 година живота

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Од 51-60 година живота

Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Од 61-70 година живота

Разлози: \_\_\_\_\_

7. Разлози због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола.
Навести разлоге: \_\_\_\_\_

8. Разлози због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола.
Навести разлоге: \_\_\_\_\_

9. Број и проценат кандидата пријављених на конкурсе за попуњавање положаја или извршилачких радних места у органима јавне власти, односно за заснивање радног односа или ради другог вида радног ангажовања код послодавца разврстаних по полу и по квалификацијама у години вођења евиденције:

Table with 4 columns: Ниво квалификације, Укупно, Жена, Мушкараца. Rows 1-8.

10. Број примљених пријава запослених и радно ангажованих лица о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, разврстаних по полу и старосној доби:

Укупно: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %) Од 21-30 година живота
Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Укупно: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %) Од 31-40 година живота
Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Укупно: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)      Од 41–50 година живота  
Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)  
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Укупно: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)      Од 51–60 година живота  
Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)  
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

Укупно: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)      Од 61–70 година живота  
Ж: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)  
М: \_\_\_\_\_ ( \_\_\_ %)

11. Начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по поднетим пријавама по основу прецизираном у тачки 10. овог обрасца.  
Навести начин поступања: \_\_\_\_\_

12. а Број судских спорова који су вођени у вези са дискриминацијом на основу пола, односно рода, у години вођења евиденције:  
\_\_\_\_\_

12. б Број судских спорова који су окончани у корист запосленог, у години вођења евиденције:  
\_\_\_\_\_

12. в Навести начин поступања одговорног лица у органима јавне власти и послодавца по тим судским одлукама:  
\_\_\_\_\_

13. Број и проценат запослених и радно ангажованих лица укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, разврстаних по полу, у години вођења евиденције:

Укупно: 32 \_\_\_\_\_ (57 \_\_\_\_\_ %)  
Ж: 20 \_\_\_\_\_ (35 \_\_\_\_\_ %)  
М: 12 \_\_\_\_\_ (22 \_\_\_\_\_ %)

14. Број и проценат лица на извршилачким радним местима и на положајима, ангажованих у органима управљања и надзора, комисијама и другим телима код органа јавне власти и послодавца, разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби:

Ниво квалификације:	Укупно	Ж:	М:	Од 21–30 г.	Од 31–40 г.	Од 41–50 г.	Од 51–60 г.	Од 61–70 г.
1.	( ___ %)	( ___ %)	( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)
2.	( ___ %)	( ___ %)	( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)	Ж _____ ( ___ %) М _____ ( ___ %)

3.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%
4.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%
5.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%
6.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%
7.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%
8.	( )%	( )%	( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%	Ж ( )% М ( )%

15. Број и проценат тражилаца и корисника бесплатне правне помоћи разврстаних по полу:  
 Укупно: \_\_\_\_\_ ( )%  
 Ж: \_\_\_\_\_ ( )%  
 М: \_\_\_\_\_ ( )%

16. Број и проценат пријављених случајева насиља у органу јавне власти или код послодавца по основу пола, односно рода, разврстаних по облику насиља, полу жртве насиља и полу извршиоца насиља, као и међусобном односу жртве и извршиоца насиља, у години вођења евиденције:

Број и % пријављених случајева:	Облик насиља (навести):	Пол жртве:	Пол извршиоца:	Међусобни однос (навести):
_____ ( )%		_____ ( )%	_____ ( )%	

**ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА РОДНУ РАВНОПРАВНОСТ:**

Име: Оливера	Презиме: Кубуровић	Контакт телефон: 060/4457411	Електронска адреса: kuburovicolivera@gmail.com	Потпис: <i>О. Кубуровић</i>
-----------------	-----------------------	---------------------------------	---	--------------------------------

Датум: 12.01.2024.  
 Место: Пријеполје

Директор, Наташа Лучић *Н. Лучић*  
 (потпис овлашћеног лица)  
 Назив функције, име и презиме овлашћеног лица