

**ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ У ГИМНАЗИЈИ
„Вељко Петровић“
За 2025. годину**

I - УВОД

План за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који успоставља систем родне равноправности у Гимназији „ Вељко Петровић“ у Сомбору (удаљем тексту: Школа), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност у Школи.

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), чл. 16. став 2.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и samozапошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо- комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Политика једнаких могућности подразумева:

- равноправно учешће жена и мушкараца у свим фазама планирања, припреме, доношења и спровођења одлука које утичу на положај жена;
- узимање у обзир различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца приликом доношења јавних и других политика и одлучивања о правима, обавезама и на закону заснованим интересима;
- 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, премаполној структури.
- Не постоје, нити било којим општим актом Школе, може да буде прописана оправдана потреба прављења разлика по полу.

II - КРАТКА ОЦЕНА СТАЊА У ШКОЛИ У ВЕЗИ СА ПОЛОЖАЈЕМ ЖЕНА И МУШКАРАЦА ЗА ШКОЛСКУ 2024/2025. ГОДИНУ

ПОДАЦИ О ЗАПОСЛЕНИМ И РАДНО АНГАЖОВАНИМ ЛИЦИМА					
Укупан број запослених и радно ангажованих					92
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена					58 (63.04%)
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца					34 (36.96%)
Старосна структура					
	21-30 година	31-40 година	41-50 година	51-60 година	Преко 61 год
Укупно	3	24	34	25	6
Ж	2	12	24	15	3
М	1	12	10	10	3

ПОДАЦИ О ЗАПОСЛЕНИМ ЛИЦИМА	
Укупан број запослених	92
Број и проценат запослених жена	58 (63.04%)
Број и проценат запослених мушкараца	34 (36.96%)
Руководећа радна места	
	1
Број и проценат жена	0
Број и проценат мушкараца	1 – 100%
Извршилачка радна места	
	91
Број и проценат жена	58-63.7%
Број и проценат мушкараца	33-36.3 %

III - МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Постоје опше и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Опште мере су 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 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 одређује и спроводи Школа.

Списак посебних мера Школе:

- 1) употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца,
- 2) заступљеност родитеља оба пола, односно припадника осетљивих друштвених група на састанцима одељењске заједнице и у раду Савета родитеља,
- 3) заступљеност запослених оба пола, односно припадника осетљивих друштвених група у комисијама и тимовима школе
- 4) једнако право жена и мушкараца на информисаност
- 5) једнака доступност стручном усавршавању припадницима оба пола.

IV - РАЗЛОЗИ И ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

Разлози одређивања мера су: примена Закона о родној равноправности и остваривање и унапређивање родне равноправности 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.

Циљеви одређивања посебних мера су постизање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности.

V - ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ

Посебне мере се примењују од 01.01.2025. до 31.12.2025. године.

VI - НАЧИН СПРОВОЂЕЊА

Начин спровођења мера: приликом формирања школских органа, комисија и тимова потребно је водити рачуна о заступљености полова, односно припадника осетљивих друштвених група.

У Сомбору, 18.12.2024. године
Број: 1267/2024

Директор школе

Душан Мишковић