

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021) директор Основне школе „Надежда Петровић“ у Сићеву, донео је 28.12.2023.године

## **ПЛАН МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „НАДЕЖДА ПЕТРОВИЋ“ У СИЋЕВУ**

### **I ПРЕДМЕТ УРЕЂИВАЊА**

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који успоставља систем родне равноправности у Основној школи „Надежда Петровић“ у Сићеву (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, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона о родној равноправности и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

#### **1.1. 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 интегрису родну перспективу у области у којој делују.

#### **1.2. ДЕФИНИЦИЈЕ**

1) **род** означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;

2) **осетљиве друштвене групе** су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које 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;

3) **пол** представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

4) **једнаке могућности** подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме,

доношења и спровођења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;

5) **дискриминација лица** по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);

6) **родна перспектива** односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) **родна анализа** представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;

8) **уродњавање** представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;

9) **уравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а **осетно неуравнотежена заступљеност полова** постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;

10) **родно засновано насиље** је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да ли се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;

11) **насиље према женама** означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе или могу да доведу до: физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене, обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавања слободе, било у јавности било у приватном животу;

13) **узнемиравање** јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;

14) **подстицање на дискриминацију** на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;

15) **сексуално, односно полно узнемиравање** јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;

15) **сексуално, односно полно уцењивање** је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној или његовој части или угледу;

16) **родно осетљив језик** јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) **органи јавне власти** јесу државни органи, органи аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и јавна предузећа, установе, јавне агенције и друге организације и лица којима су законом поверена поједина јавна овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе;

18) **социјални партнери** су Влада, надлежни орган јединице локалне самоуправе, репрезентативни синдикати, репрезентативна удружења послодаваца, послодавци, изузев субјеката који се по другом основу јављају као социјални партнери, произвођачи и продавци роба и пружаоци услуга, јавна предузећа и јавне службе;

19) **плата** представља новчану надокнаду за извршен рад. Право на плату је основно и неутуђиво право запослених из радног односа. Плата подразумева надокнаду за једнак рад, односно рад једнаке вредности уз примену начела једнакости и једнаког поступања према запосленима, без обзира на пол, односно род;

20) **родни стереотипи** јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву;

21) **тела за родну равноправност** су повремена тела органа јединице локалне самоуправе која се образују у циљу спровођења мера предвиђених Законом и документима јавних политика ради унапређења родне равноправности.

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

Школа је дужна да:

1) укључи садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме и 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 и научним истраживањима који се финансирају из јавних средстава ради доприноса у промовисању родне равноправности и превазилажења родних стереотипа;

3) обезбеди 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) континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених, у циљу подстицања 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;

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

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

(4) доношење и спровођење посебних мера у области научноистраживачког рада које се финансирају из јавних средстава ради укључивања родне перспективе у све фазе израде, вредновања, избора, спровођења и оцењивања резултата научноистраживачких пројеката, као и

једнаког учешћа жена и мушкараца у истаживачким тимовима и телима надлежним за вредновање, избор и оцењивање научноистраживачких пројеката.

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.

## II САДРЖАЈ ПЛАНА

План садржи:

- основне податке о Школи- назив, седиште, порески идентификациони број, број и датум решења о упису у Регистар Привредног суда, матични број и шифру делатности Школе,
- 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,
- садржај и начин достављања годишњег извештаја о спровођењу Плана.

План садржи и кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца, укључујући и године старости, 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.

### 2.1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ШКОЛИ

Назив Школе је Основна школа „Надежда Петровић”.

Скраћени назив Школе је ОШ „Надежда Петровић”.

Седиште Школе је у селу Сићево, општина Нишка Бања, улица Генерала Михаила Живковића број 1.

Школа је основана Решењем Скупштине општине Ниш бр.86 од 28.02.1966.године. Школа је уписана у судски регистар Привредног суда у Нишу, регистарски уложак број 1-158-00.

Решењем Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије број 022-05-78/2013-07 од 25.06.2014.године Школа је верификована за обављање делатности основног образовања и васпитања у седишту у селу Сићево, у првом и другом образовном циклусу и у издвојеном одељењу у селу Островица, у првом и другом образовном циклусу, као и за обављање делатности основног образовања одраслих у Сићеву по моделу функционалног основног образовања одраслих, у првом, другом и трећем циклусу, у складу са Законом.

Решењем Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије број 610-00-1150/2016-07 од 30.08.2017.године Школа је верификована за обављање делатности предшколског васпитања и образовања, односно остваривања припремног предшколског програма, у складу са Законом.

Решењем Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије број 610-00-01394/2018-07 од 11.12.2018.године Школа је верификована за обављање делатности основног образовања и васпитања одраслих по моделу функционалног основног образовања одраслих у издвојеном одељењу школе у општини Меровина у просторијама Основне школе „Јастребачки партизани“-издвојена одељења у селима Биљег и Балајнац, на основу уговора о пословно-техничкој сарадњи са наведеним школама у првом, другом и трећем циклусу, у складу са Законом.

Матични број Школе је 07174608.

Регистарски број Школе је 6162009955.

Порески идентификациони број Школе је 101466760.

Школа обавља делатности под шифром 8520 - основно образовање.  
Школа је јавна школа.

## 2.2. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2023. година	
укупан број запослених 66- 100%	
мушкарци	жене
20- 30,19%	46 – 69,81%

## 2.3. УКУПАН БРОЈ И ПРОЦЕНАТ РУКОВОДЕЋИХ И ИЗВРШИЛАЧКИХ РАДНИХ МЕСТА ПО ПОЛНОЈ СТРУКТУРИ

2023. година			
укупан број запослених 66- 100%			
руководећа радна места 1-100%		извршилачка радна места 65 - 100%	
мушкарци	жене	мушкарци	жене
0 - 0%	1 - 100%	20 – 30,77%	45- 69,23%

### Структура наставног особља:

		М	Ж
Наставници разредне наставе и васпитач	6	1	5
Наставници предметне наставе	42	19	23
Укупно:	48(100%)	20(33,33%)	28(66,67%)

### Структура ненаставног особља:

		М	Ж
Директор	1	0	1
Помоћник директора	2	1	1
Секретар школе	1	0	1
Стручни сарадници и андрагошки асистенти	5	0	5
Рачуноводство	2	0	2
Васпитач	1	0	1
Служба техничког одржавања и подршке	6	3	3
Укупно:	18	4	14

### Старосна структура запослених

	укупно	М	Ж
од 21 до 30 година	2	1	1
од 31 до 40 година	16	3	13
од 41 до 50 година	22	2	20
од 51 до 60 година	18	4	14
од 61 до 65 година	7	3	4
	66	14	52

### **III 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 и samozapoшљавања, 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.

Постоје опште и посебне мере.

#### **3.1. 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.

#### **3.2. 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 и на тржишту рада;
- 4) уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима 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.

#### **3.3. ВРСТЕ ПОСЕБНИХ МЕРА**

Врсте посебних мера су:

- 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.

### **3.4. 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 доношења јавних и других политика и 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.

### **3.5. АНАЛИЗА СТАЊА**

На основу изнетих података можемо закључити да родни јаз постоји у свим категоријама и то у корист жена. Према актуелним статистичким подацима наставног и стручног кадра запослених у образовању је у корист жена, присутност наставница је чак 73,2% наспрам наставника 26,8% (Републички завод за статистику, 2020). Оваква присутност на тржишту рада се огледа и у нашој школи.

Важно је напоменути да су лица запослена у ОШ "Надежда Петровић" у Сићеву 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 школа 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.

У ОШ "Надежда Петровић" у Сићеву зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и независи од пола запосленог.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

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

Основна школа Надежда Петровић“ Сићево нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неопходне за унапређење принципа родне равноправности.

### **3.5.2. Подстицајне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности**

С обзиром на изнете податке и постојања родне неусклађености посебан фокус ће бити на остваривање следећих циљева које се односе на остварење подстицајних мера:

**-Успостављања културе родне равноправности успостављања инклузивне средине:** у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство. Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности нужности успостављања, неговања и унапређивања родне равноправности.

**-Увођење родне перспективе у пословне политике и докумената Школе:** увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење пословних политика, прописа, мера и активности у Школи. Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и другим органима, тимовима и комисијама у Школи. Једнак приступ запослених жена и мушкараца на позицијама одлучивања и управљања. Коришћење родно заснованог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, дипломама, сведочанствима, сертификатима и наградама, називима радних места, положаја, звања и занимања у општим и појединачним актима Школе.

**-Увођење родне перспективе у образовно васпитну делатност Школе:** Повећање родне осетљивости наставних и ваннаставних програма, уџбеника и наставних материјала. Превазилажење родних стереоптипа и предрасуда, неговање узајамног поштовања, ненасилниг решавања сукоба у међуљудским односима, сузбијање родно заснованог насиља, афирмисање равноправности и повећање видљивости и ангажовања осетљивих друштвених група.

**-Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених:** Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама Школе.

**-Родно одговорно буџетирање:** Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова и пројеката.

### **3.5.3. Програмске мере за остваривање и унапређивање родне равноправности**

У циљу остваривања родне равноправности а у складу са специфичностима Школе, политиком запошљавања и анализом тренутне ситуације доносе се следеће мере:

- ✓ Укључити садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма наставе и учења, приликом утврђивања стандарда уџбеника, наставних метода и норматива школског простора и опреме. Предузети у складу са законом мере које обухватају: 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 и ваннаставних активности, планирања и организације различитих облика обуке у свим образовним установама, центрима или организацијама у којима се школује наставни кадар,

- ✓ процењивање садржаја уџбеника и другог наставног материјала са аспекта њиховог утицаја на промоцију родне равноправности;
- ✓ Коришћење родно сензитивног језика у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика (<https://bit.ly/3VPPifJ>), односно језика који је у складу са граматичким родом у свим општим и појединачним актима а у складу са изнетим циљевима, као и у међусобно писаној и усменој комуникацији запослених, и каналима екстерне комуникације (интернет презентацији, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи...)
- ✓ Континуирано стручно усавршавање запослених за унапређење и спровођење политике једнаких могућности, за постизање родне равноправности, препознавање, елиминисање и заштиту од дискриминације на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла или неког другог личног својства.
- ✓ Обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Школе.
- ✓ Обезбедити једнаке могућности за активно бављење спортским активностима без било којег вида дискриминације на основу пола, односно рода, као и предузети посебне мере за подстицање.
- ✓ Предузимања посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама делатности Школе.

#### **3.5.4. Начин спровођења посебних мера**

Ради остварења циљева и успешне реализације посебних мера потребно је учешће свих запослених Школе.

У школи је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга школе; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Школи и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области делокруга Школе; доставља извештаје директору Школе; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређење родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за остваривање циљева и посебних мера.

#### **3.5.5. Начин контроле посебних мера**

О спровођењу усвојеног Плана мера стараће се директор Школе и лице задужено за родну равноправност. О спроведеном Плану мера сачиниће се извештај о спровођењу Плана мера за

остваривање и унапређивање родне равноправности који је саставни део извештаја о остваривању Годишњег плана рада школе.

План и извештај се објављују на сајту Школе <http://ossicevo.weebly.com/> а у штампаној верзији се чува у архиви школе.

### **3.5.6. Почетак и трајање примене Плана мера**

Примена Плана мера почиње даном усвајања Плана до годишњег извештаја за наредну школску годину.

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

## **IV САДРЖАЈ И НАЧИН ДОСТАВЉАЊА ПЛАНА И ГОДИШЊЕГ ИЗВЕШТАЈА О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА**

За спровођење мера и реализацију активности утврђених Планом одговоран је директор.

План и Извештај о реализованим активностима саставни су део Годишњег плана рада Школе – Извештаја о раду Школе, односно Извештаја о реализацији Годишњег плана рада Школе – Извештаја о раду Школе и објављују се на сајту Школе.

Директор,

---

Лидија Ћирић