

Број: 426/4

Датум: 20.12. го 23 год.  
Сомбор-Zombor

# ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

ДОМ УЧЕНИКА СРЕДЊИХ ШКОЛА СОМБОР

Децембар 2023. године

# САДРЖАЈ

<b>УВОД</b> .....	
<b>1. ОПШТИ ДЕО</b> .....	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана.....	
1.2. Родно осетљива статистика.....	
<b>2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	
<b>3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ</b> .....	
3.1. Опште мере.....	
3.2. Посебне мере.....	
3.2.1. Посебне програмске мере.....	
<b>4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА</b>	
<b>РЕЗИМЕ</b> .....	
<b>ПРИЛОЗИ</b> .....	
I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана .....	
II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности .....	

Дом ученика средњих школа Сомбор  
Стапарски пут 1а  
ПИБ 100122819  
Матични бр. 08130205

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 19. Ст.1. овог закона, Управни одбор Дома ученика средњих школа Сомбор, на седници одржаној дана 26.12.2023. године доноси

### ОДЛУКУ

Усваја се **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** Дома ученика средњих школа Сомбор (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

Председник Управног одбора  
Милош Маринковић

*Милош Маринковић*



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. Овим 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 предвиђен чл.19. 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.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

## **Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност**

### **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);
- 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 А/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 А/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), 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

# 1. ОПШТИ ДЕО

## 1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

**Назив:** Дом ученика средњих школа Сомбор

**Седиште:** Сомбор;

**Оснивач:** Аутономна Покрајина Војводина;

**Регистрација:** датум уписа: 27.02.2023. године, ознака и бр. решења: Фи. 5/2023  
Привредни суд Сомбор, бр. рег. улошка: 5-63;

**Матични број:** 08130205;

**Порески идентификациони број:** 100122819;

**Основна делатност:** 5590 - остали смештај;

**Друга делатност која је у функцији основне делатности:**

55.90 Остали смештај

55.10 Хотели и сличан смештај

55.20 Одмаралишта и слични објекти за краћи боравак

56.10 Делатност ресторана и покретних угоститељских објеката

56.21 Кетеринг;

56.29 Остале услуге припремања и послуживања хране;

**Капацитет дома:** 253;

**Број запослених:** 52 (45 систематизована радна места и 7 додатно ангажованих);

**Директор:** Ђуро Клипа;

**Званична е-маил адреса:** office@domucenikasombor.rs ;

**Сајт установе:** <https://www.domucenikasombor.rs>;

**Број телефона:** 024/555-510 .

**Лице за координацију током израде Плана:** Богдана Вукоман, помоћник директора

Објекат Дома ученика средњих школа Сомбор се налази у Сомбору, у улици Стапарски пут бр.1А, на катастарској парцели 7553/1, К.О. Сомбор I, чија је укупна површина 4.784 м<sup>2</sup>. Комплекс је лоциран уз улицу Стапарки пут, од Подгоричке улице до улице Жарка Зрењанина

Имаоци права на објекту: Аутономна Покрајина Војводина, Нови Сад, Владике Платона ББ, врста права: својина, облик својине: јавна својина, удео 1/1; Дом ученика средњих школа Сомбор, Стапарски пут 1а, врста права: право коришћења, удео 1/1;

Делатност Дома регулисана је и усклађена са Законом о ученичком и студентском стандарду, Законом о раду, Статутом Дома, Годишњим планом рада, Програмом васпитног рада, Правилником о раду Дома ученика средњих школа Сомбор, Правилником о правилима понашања ученика у Дому ученика средњих школа Сомбор, Правилником о правилима понашања запослених у Дому и другим законским и подзаконским актима.

Овај Дом је васпитно-образовна установа чији су основни задаци смештај, исхрана и васпитање ученика и ученица који похађају средњу школу ван места сталног боравка у својству редовних ученика и ученица у једној од осам суботичких средњих школа.

Обезбеђење повољних услова за живот и рад ученика и ученица, побољшање школске успешности, превентивни рад и безбедност ученика и ученица издвојили су се као основни принципи у раду установе. Дом својом организацијом и опремљеношћу, својим станарима треба да обезбеди социјалну укљученост, квалитетне услове за живот и учење, сигурно и безбедно окружење и висок степен професионалности запослених.

Органи Дома су: директор, управни одбор и педагошко веће, као стручни орган.

Директор руководи установом. Директора установе именује оснивач ( Покрајинска Влада ) после спроведеног јавног конкурса, у складу са Законом о ученичком и студентском стандарду. Надлежности и одговорности директора прописане су поменутиим Законом.

Председника и чланове Управног одбора дома именује и разрешава оснивач ( Покрајинска Влада ), у складу са Законом о ученичком и студентском стандарду. Управни одбор има 7 чланова укључујући и председника, од којих су 3 представници оснивача, 2 представници родитеља, односно старатеља ученика и 2 представници запослених у установи. Надлежности управног одбора прописане су поменутиим Законом. Председник и чланови Управног одбора нису запослени нити радно ангажовани у дому и немају право на накнаду.

Педагошко веће се образује, у складу са Законом о ученичком и студентском стандарду, као стручни орган за остваривање васпитног рада са ученицима и чине га васпитачи и стручни сарадници који остварују васпитни, односно стручни рад у дому.

### ***Број и структура запослених***

За реализацију свих функција и задатака у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова и задатака Дома ученика средњих школа Сомбор дел.бр. 106/01 од 04.03.2022. године, у Дому су запослени следећи кадрови:

- директор установе стандарда .....1
- помоћник директора ..... 1
- секретар установе ученичког и студентског стандарда..... 1
- службеник за јавне набавке..... 1
- пројектант информационих система и програма..... 1

- васпитна служба.....12
- (координатор васпитне службе (1), васпитач у дому ученика (9), стручни сарадник – психолог у установи ученичког стандарда (1), стручни сарадник-библиотекар (1))
- финансијска служба.....4  
(руководилац финансијско- рачуноводствених послова, самостални финансијско-рачуноводствени сарадник, референт за финансијско – рачуноводствене послове, благајник,
- служба за исхрану .....9  
(сарадник угоститељства-шеф кухиње (1), главни кувар – вођа смене (1), кувар/посластичар (2), помоћни кувар (4) ), магационер/економ (1)
- служба за одржавање хигијене .....15  
(референт за заштиту, безбедност и здравље на раду и заштиту од пожара-шеф службе (1), спремачица (5) техничар одржавања одеће (1), радник обезбеђења без оружја (4), домар/мајстор на одржавању (3), курир (1);

Додатно ангажовани запослени 7:

- помоћни кувар 1
- спремачице 3
- васпитача 1
- референт за заштиту, безбедност и здравље на раду и заштиту од пожара-шеф службе 1
- курир 1

## 1.2. Родно осетљива статистика

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.

Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности

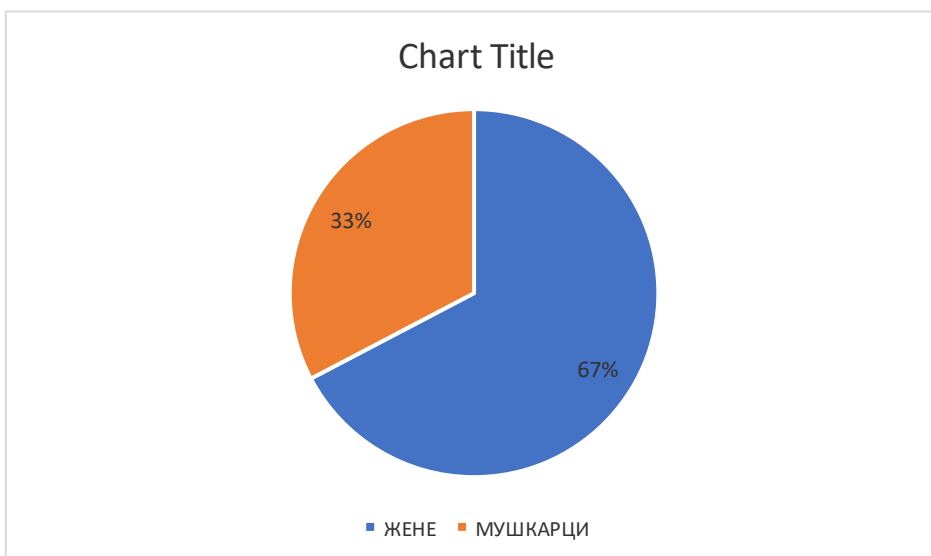


### 1.2.1. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 52 (100 %)

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 35 (67.3 % )

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 17 ( 32,7 % )



Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Директор дома руководи установом. Директора установе именује оснивач ( Покрајинска Влада ) после спроведеног јавног конкурса, у складу са Законом о ученичком и студентском стандарду. Мандат директора траје четири године. Надлежности и одговорности директора прописане су поменутиим Законом. Покрајинска Влада је Решењем 127 број 022-10/2023 донетог на седници одржаној 25.01.2023. године именовала Ђуру Клипу за директора Дома ученика средњих школа Сомбор, на мандатни период од четири године.

У дому се делатност обавља преко директних извршилаца, васпитне службе, финансијско-рачуноводствене службе, службе помоћно – техничког особља и службе за исхрану.

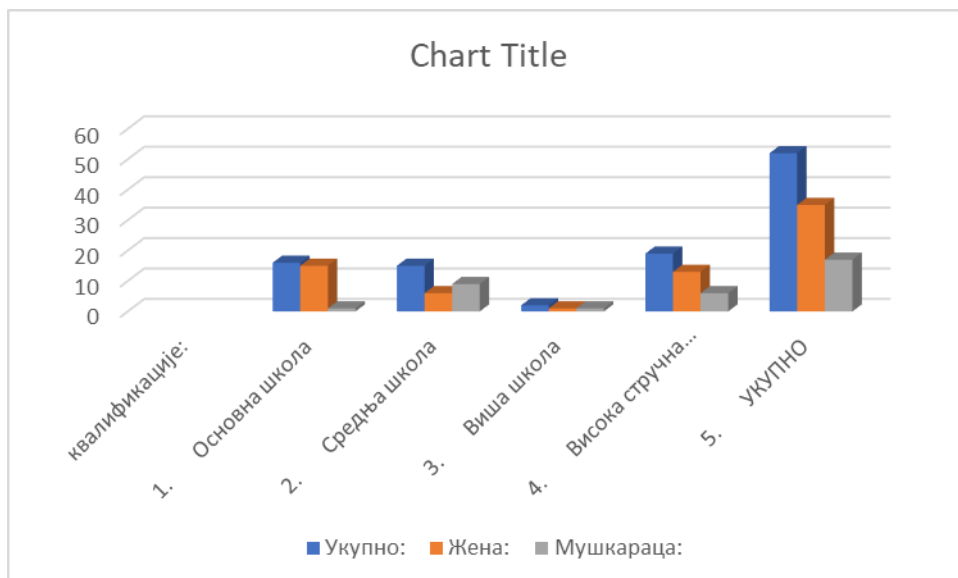
Самостални извршиоцу су помоћник директора, на којем месту је жена, пројектант информационих система, мушкарац, кординатор васпитне службе и васпитач, жена, секретар установе ученичког и студентског стандарда, мушкарац, службеник за јавне набавке, жена, референт за заштиту, безбедности и здравља на раду/референт за заштиту од пожара, мушкарац, сарадник у угоститељству-шеф службе, мушкарац. У васпитној служби налази се 7 жена и 3 мушкараца, у финансијско рачуноводственој служби налазе се 3 жене, у служби помоћно-техничког особља 8 мушкараца и 7 жена.

- Додатно ангажована лица су у кухињи помоћни кувар, жена, у служби помоћно – техничког особља 3 спремачице, жене и 1 референт за заштиту, безбедност и здравље на раду и заштиту од пожара-шеф службе, мушкарац, и 1 курир, жена.

### 1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:

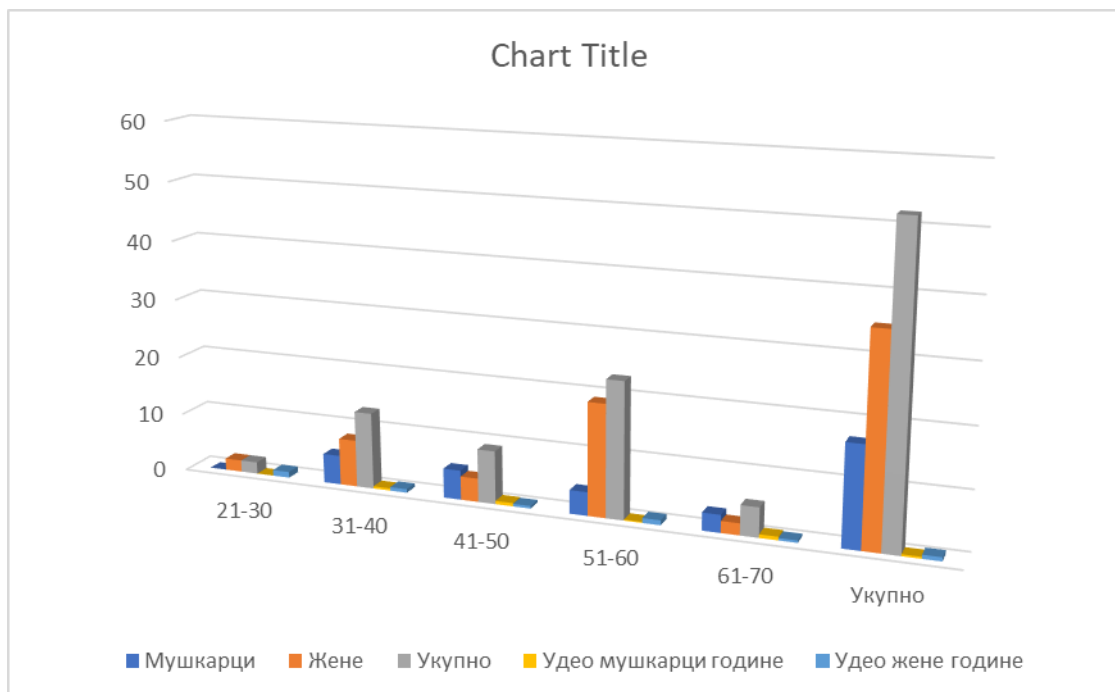
Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. Основна школа	16 ( 100 %)	15 (93,75 %)	1 ( 6,25 %)
2. Средња школа	15 ( 100 %)	6 ( 40 %)	9 ( 60%)
3. Виша школа	2 ( 100 %)	1 ( 50 %)	1 (50 %)
4. Висока стручна спрема	19 ( 100 %)	13 ( 68,4210 %)	6 ( 31,5789 %)
5. УКУПНО	52 (100%)	35 (67,3%)	17 (32,7%)



### 1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Структура запослених према старости и полу

Распон година	Мушкарци	Жене	Укупно	Удео мушкарци године	Удео жене године
21-30	0	2	2	0%	100%
31-40	5	8	13	38.5%	61.5%
41-50	5	4	9	55.56%	44.44%
51-60	4	19	23	17.4 %	82.6%
61-70	3	2	5	60%	40%
Укупно	17	35	52	32.7%	67.3%



## 2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Области и процеси представљају израз самопроцене Дома ученика средњих школа Сомбор у вршењу основних принципа родне равноправности.

- Можемо констатовати да у структури запослених у Дому постоји родни јаз и то у корист жена, што би на први поглед могло да се окарактерише као умерени ризик родне неуравнотежености. Међутим, важно је напоменути да запослени у Дому заснивају радни однос на основу Уговора о раду који се закључује у складу са Законом о раду, а да су Законом о ученичком и студентском стандарду као и Правилником о организацији и систематизацији послова и задатака Дома ученика средњих школа Сомбор прописани критеријуми и услови које запослени треба да испуне, те се не узимају у обзир лична својства кандидата, нити је у делу који се односи на услове запошљавања дата предност на основу пола, односно рода. Основно мерило за запослење јесте испуњавање прописаних услова и критеријума, посебно предвиђених за конкретно радно место, те у том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер дом нема утицаја на број и структуру лица која ће се јавити на оглас за запослење.
- На основу података о укупним месечним приходима запослених у дому, није примећен родни јаз, сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности. Плате су одређене коефицијентима, на основу Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.
- У претходном периоду од 7 година није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

- Анализом донетих општих аката установе утврђено је да углавном није заступљен родно осетљив језик, већ се термини и изрази користе скоро искључиво у мушком роду.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

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

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на 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. Посебне програмске мере**

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

Дом ученика средњих школа Сомбор услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за запослене и лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених

## **МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА**

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

### **Разлог за увођење мере:**

У интерним документима у Дому ученика средњих школа Сомбор у већини случајева није присутан родно сензитиван језик. Већина документације се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

### **Време за увођење мере:**

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

### **Престанак спровођења мере:**

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

---



## **МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ И ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ**

### **Разлог за увођење мере:**

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

### **Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција за запослене и лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

### **МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА**

#### **Разлог за увођење мере:**

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

#### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

#### **Престанак спровођења мере:**

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

## 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, самозапошљавања, 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 уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, Управни одбор Дома ученика средњих школа Сомбор, на седници одржаној дана 26.12.2023. године, доноси следећи акт :

# **ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

## ЗАКЉУЧАК

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у Дому ученика средњих школа Сомбор.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

за Управни одбор дома  
Председник Управног одбора  
Милош Маринковић

*Маринковић*



#### **4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

<i>Ред ни број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
1.	Богдана Вукоман	Помоћник директора	0646590281	bogdana.dom@gmail.com
2.	Стеван Прокић	Секретар установе ученичког стандарда	0637877772	dom.sekretar@gmail.com
3.	Мирјана Борак	Координатор васпитне службе	062788856	mirjanadom@gmail.com

## ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности

II – Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

III Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
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@minljmpdd.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs</a>
3.	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>
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>