

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

Музичка школа „Др Војислав Вучковић“ – Београд

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе МШ „Др Војислав Вучковић“-Београд школски одбор доноси следећи акт :

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

# САДРЖАЈ

УВОД	.....
<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. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова	.....
3.2.2. Подстицајне мере	.....
3.2.3. 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	.....

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 Школски одбор Музичке школе „Др Војислав Вучковић“- Београд доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

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

Школски одбор доноси план. План израдио секретар школе Зоран Новичић. ПИБ 100053014. Адреса Кондина 6, Одговорно лице директор школе Ненад Љубеновић.

## 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

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.

-

## **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 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), 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

*Лична карта школе:*

*Назив школе: Музичка школа "Др. Војислав Вучковић"*

*Адреса: Кодина 6, 11000 Београд*

*Телефон: 011 3241-169*

*Факс: 011 3237-380*

*Web site: [www.vuckovic.rs](http://www.vuckovic.rs)*

*E-mail адреса: [info@vuckovic.rs](mailto:info@vuckovic.rs)*

*Општина: Стари град*

*Матични број школе: 07003196*

## Кратак историјат школе

Музичка школа "Др. Војислав Вучковић" је основана јануара 1952. године, на иницијативу Витомира Трифуновића, са идејом да се од две рејонске школе, за народне инструменте, направи Музичка школа. На свечаности, организованој поводом оснивања школе, био је присутан др Иван Рибар, председник Президијума Народне скупштине ФНРЈ, као и секретар за културу, еминентни музичари и композитори.

Господин Трифуновић, као иницијатор идеје о оснивању школе, каже да је његова веза са Музичком школом Др. Војислав Вучковић трострука. Био је оснивач и први директор, од њега је потекла идеја о имену школе и био је њен први „кадровик“.

Школа је првобитно била смештена у дворишној згради у Кнез Михајловој улици бр. 48, бројила је 22 наставника, на одсеку клавира, виолине и хармонике. Школа је у почетку имала 240 ђака, што је било превише за само осам учионица, са којима је тада школа располагала.

Шездесетих година у школу се запошљава велики број младих, академски образованих професора. Повећава се број постојећих класа, а уводи се класа виолончела. Својим професионализмом, ангажованошћу и креативношћу, нови кадар привлачи пажњу Просветно-педагошког завода града Београда, који 1962. године школу проглашава експерименталном.

Почетком шездесетих година прошлог века, учињени су први кораци у увођењу припремне музичке наставе. Жеља да се музичка школа приближи деци најмлађег узраста, изродила је музичко забавиште.

Посебно поглавље у школској историји почиње децембра 1967. године. Тада је, после дугогодишњег залагања колектива и ђачких родитеља, школа пресељена у нову, наменски грађену зграду, у Кондиној улици број 6, где се и данас налази.

Шездесете године су такође битне за развој Музичке школе „Др. Војислав Вучковић“, јер је успостављена сарадња са ЦМШ (Централна Музичка школа) из Москве.

Септембра 1976. године школа, одлуком Скупштине града Београда, прераста у Средњу музичку школу. Нижу се сјајни резултати на свим пољима педагошког рада. У то време

гудачки одсек се употпуњава класама виоле и контрабаса. Почиње богатије неговање камерног, оркестарског и хорског музицирања, чији процват долази осамдесетих година. Развој и успеси школе створили су погодну атмосферу за отварање класа нових инструмената - обое и хорне. Соло-певање се уводи у нашу школу 1981. године.

Од средине осамдесетих покрећемо сарадњу са музичким школама из Ријеке, Суботице и Приштине (1988). Године 1989. остварена је сарадња са Музичком школом из Бохума (Немачка).

Године 1988. добијамо своје највеће друштвено признање - Награду "25 мај", коју додељује Скупштина СР Србије за "континуиран значајан допринос у области образовно-васпитне делатности".

Деведесете године карактеристичне су по великом и успешном учешћу наших ђака на домаћим и међународним такмичењима. Пажњу музичке јавности привлачи велика пролазност наших ученика на пријемним испитима на музичким академијама у земљи и иностранству - како нам сведоче обрађени статистички подаци из тог времена, две трећине наших ученика успешно полаже пријемне испите за даље школовање.

Од 2000. године до данас у школи се много ради на адаптацији радног простора, који је услед великог прилива ђака постао мали. На тај начин је обезбеђено неколико нових учионица за индивидуалну наставу, а то је омогућило и отварање нових инструменталних класа - трубе, тромбона и гитаре. Године 2003. покреће се Меморијал "Др. Војислав Вучковић" који обједињује такмичење младих пијаниста са концертима реномираних уметника и излагањима угледних предавача. Ова манифестација је веома позитивно оцењена од стране наше културне јавности.

Многи наши ђаци су успешно наставили своје музичко усавршавање на Музичким академијама и факултетима у нашој земљи, Немачкој, Француској, Енглеској, Словачкој, Русији, Америци... Наши највећи успеси сигурно су стотине професионалних музичара који су некада седели у нашим клупама, а данас су солисти, камерни, оркестарски или хорски извођачи, професори на факултетима, наставници у школама, композитори, музички писци, музички уредници... Веома се поносимо њима, јер су они најбоља манифестација суштине постојања и рада Музичке школе "Др Војислав Вучковић". Међу њима су пијанисти Александар Маџар, Иво Погорелић, Лидија Станковић, Истра Печвари, Александра Павловић, Марија Ђукић, Владимир Стојнић, Аника Вавић, Ирина Базик, виолинисти Јован Кулунџија, Матеја Маринковић, Тијана Милошевић, Марија Мисита, Марија Шпенглер, Ксенија Зечевић, виолончелиста Дејан Божић, контрабасиста Саша Куленовић, флаутискиње Зорица Миленковић, Ана Богдановић Радић хармоникаш Александар Николић, соло-певачи Никола Мијаиловић, Анета Илић, Александра Ангелов, композитори Милан Михајловић, Властимир Трајковић, Андрија Галун, Катарина Миљковић, Светлана Савић, Иван Бркљачић, Војкан Борисављевић, музиколози Даница Петровић, Драгољуб Катунцац, Александар Васић и многи, многи други, чија имена, због ограниченог простора, не можемо овом приликом да поменемо.

## Ресурси школе

Основни ресурс школе чине ученици. Ученици ОМШ су распоређени у шестогодишњу, четворогодишњу и двогодишњу школу у оквиру 6 одсека: клавирски, гудачки (виолина, виола, виолончело и контрабас), дувачки (флаута, обоа, кларинет, хорна, труба и тромбон), соло-певање, гитару и хармонику. Ученици у СМШ похађају четири разреда и стичу четврти степен стручности.

Посебан сегмент нашег образовно-васпитног рада посвећен је Музичкој играоници. Намењена је деци млађег узраста, предшколског од 6 до 7 година и млађег школског узраста деце од 7 до 8 година старости.

## Стручни кадар

Колектив је састављен од Стручних већа које чине наставници сродних предмета. Колектив броји шест већа: клавирски, гудачки, дувачки, хармоникашки, соло-певачки, гитарски. У колективу ради 82 наставника. Сви имају високу стручну спрему. Десеторо наших колега носи звање магистра, двоје наставника има титулу доктора уметности и доктор наука. У школи раде два стручна сарадника: психолог и библиотекар.

На пословима административно-финансијске службе ради пет извршилаца, а на пословима одржавања хигијене школских просторија ради пет извршиоца.

Наставници се усавршавају кроз акредитоване програме ЗОУВ-а , стручне скупове, зимске и летње школе, стручна и студијска путовања, међународне семинаре и скупове и остале активности које сами организују у складу са личним планом професионалног развоја. Неколико наставника су аутори и реализатори акредитованих програма стручног усавршавања.

Чланови нашег колектива су носиоци друштвених и струковних признања за свој рад. Велики професионални углед који они уживају међу струковним колегама потврђују и позиви за учешће у жиријима на многим фестивалима музичких школа, републичким и међународним такмичењима.

## Простор

Зграда школе се простире на 1040 m<sup>2</sup>, приземље и четири спрата. У приземљу се налазе зборница, секретаријат, рачуноводство, ученички реферат и канцеларија психолога, нототека, кухиња и тоалет. На спратовима су 23 учионице, од којих је једна мултимедијални кабинет. Већина учионица је пространа, климатизована са добрим природним осветљењем и функционално распоређеним инструментима и намештајем потребним за одржавање наставе. На четвртом спрату имамо Свечану салу. Сваки спрат, осим последњег, има и свој тоалет.

## Опрема

Школа располаже инструментратијумом који, поред више клавира и пијанина, садржи бројне виолине, виоле, виолончела, контрабасе, флауте, обое, кларинете, хорне, трубе, хармонике и гитаре. У школској сали поседујемо два концертна клавира.

Од техничке опреме су заступљени аудио и видео уређаји (грамофон, цд-плејери). Компјутером су опремљени, финансијска и административна служба, управа школе, библиотека, као и неколико учионица за теоријску наставу. Школа има клима-уређаје у већини учионица, административно-управних канцеларија, зборници и Свечаној сали.

Ученицима и наставницима стоје на располагању нототека и фонотека које броје неколико хиљада наслова нотног материјала, уџбеника, музичких компакт дискова и грамофонских

плоча. Осим тога у нототеци се последњих година ради на обогаћењу фонда електронским материјалом, па је тако обезбеђено и више стотина нота у пдф формату, као и снимака у мп3 формату.

Школа има уграђен надзорни видео систем, који осигурава безбедност ученика, наставника, родитеља и школске имовине.

## Ресурси средине

Како је наша Школа смештена у самом центру престонице, многе установе културног, јавног и образовног типа су нам на дохват руке и стварају велики потенцијал за развијање међусобне сарадње.

Установе културе:

Коларчев народни универзитет

Београдска филхармонија

Народно позориште

Народни музеј

Етногтафски музеј

Галерија Српске академије наука и уметности

Уметнички павиљон "Цвијета Зузорић"

Музеј града Београда - Конак Кнџићице Љубице

Педагошки музеј

Културни центар Београда

Установа културе Палилула

Дечји културни центар

Руски дом

Градска библиотека

Народна библиотека

Библиотека Чика Јова Змај

Образовне установе:

ОШ „Дринка Павловић“

ОШ „Вук Стефановић Караџић“

ОШ „Стари град“

ОШ „Скадарлија“

Предшколска установа „Дамбо“

Удружења и клубови:

UNASERBIA

AIESEC

Медији:

Радио и Телевизија Београд

Радио и Телевизија Студио Б

Политика

Блиц

## Образовно-васпитни процес

Наставни процес се одвија у две смене (преподневна и поподневна), а школа ради шест дана недељно, због чега наставници раде у три сменска циклуса. Редовна настава се изводи према наставним плановима и програмима за ученике основне музичке школе и ученике средње музичке школе.

Велики број наших средњошколаца се определио да опште образовне предмете похађа по програму предвиђеном за музичке гимназије. Општеобразовну наставу организујемо у заједници са Музичком школом "Станковић", а у просторијама музичке школе у Дечанској улици број 6.

За најмлађе полазнике школе организована је настава у музичкој играоници. Ниво I уводи децу (узраста од 6 до 7 година) у свет музике, кроз игру, певање и покрет. Ниво II је организован за нешто старији узраст (7 до 8 година) и у њему се ради на развијању слуха и елементарном музичком описмењавању полазника, као и на њиховом упознавању са инструментима. Примењује се специфичан, тзв. *интегративни приступ* који одговара предшколском узрасту, а одобрен је од стране Заједнице музичких школа Србије.

У школи се редовно организује додатна настава из свих предмета за које постоји потреба и интересовање. Циљ додатне наставе је проширивање знања и боља постигнућа ученика. Ова врста наставе је посебно актуелна у време припрема за такмичења и пријемне испите.

Поред додатне, организује се и допунска настава. Потреба за допунским радом утврђује се током редовне наставе уколико ученици имају недовољне оцене из појединих предмета. За ученике који имају развојне тешкоће организује се индивидуална допунска настава.

Наши ђаци учествују на бројним домаћим и иностраним такмичењима на којима постижу запажене резултате. Клингентал, Стреза, Тортона, Париз, Рим, Женева, Кастелфидардо и многа друга места, била су бина за сјајне наступе наших ученика који су се вратили са бројним наградама.

Школа организује два такмичења међународног карактера: за клавир и хармонику.

На крају школске године ученици (и у нижој и у средњој школи) полажу завршне испите, предвиђено планом и програмом. Ученици завршног разреда средње школе на крају школовања полажу матурски испит. Матурски испит се састоји од практичног дела, главног предмета и обавезног писменог испита из српског језика.

Школа организује припрему свих ученика који желе да полажу пријемни испит на неком од музичких факултета у земљи или иностранству. То подразумева припрему из главног предмета, али и теоријских предмета који се полажу на пријемним испитима (солфеђо, хармонија, музички облици, историја музике).

У школи је активан Бачки парламент чије су активности усмерене на развијање парламентарних односа, остваривање и заштиту права ученика, хуманитарни рад, заштиту животне средине, организовање културног и забавног живота ученика и развијање сарадње са сличним организацијама у нашој земљи и иностранству.

Школа организује екскурзије и студијска путовања. Посете Грчкој, Чешкој, Словачкој, Аустрији, Мађарској, Италији, које су за многе била прво путовање ван наше земље.

У школи се велика пажња поклања културној и јавној делатности. Сматрамо да је то значајна допуна квалитетној стручној настави. Годишње се одржи око 50 концерата и јавних наступа. Приређујемо их у сопственој концертној сали, али и у реномираним концертним просторима нашег града - Коларчев Народни Универзитет, Београдска Филхармонија, Дом Војске, Галерија САНУ, Етнографски музеј, Музеј науке и технике само су неке од бројних позорница ђачких успеха.

Посебно треба поменути традиционалне концерте поводом Дана Школе, прославе Светог Саве и Нове године. Ту су и мајски концерти играонице и ученика ОМШ, као и најуспешнијих такмичара. Овако атрактиван и активан музички живот је ефектна и корисна допуна свакодневним наставним делатностима. Она ђацима помаже да, у оквиру саме школе, сагледају могућности и смернице свог будућег бављења музиком. Наши наставници такође учествују у концертном животу школе - сваке године се одржава концерт на коме они наступају и који изазива велико интересовање колега, ученика и родитеља. Изузетну пажњу привлачи новогодишња представа за најмлађе, коју сваке године припремају заједно наставници и ђаци.

Стручно усавршавање реализује се у установи и ван ње. Школа организује стручне семинаре и предавања за ђаке и наставнике, које држе водећи страни и домаћи педагози. Домаћин је акредитованих семинара и стручних скупова за наставнике. Школска управа подстиче и подржава наставнике у свим облицима усавршавања које препоручује и организује Министарство просвете и друге институције и организације.

Стечена знања на едукацијама, иновативне методе и технике рада, наставници примењују у својој пракси и преносе својим колегама на Наставничким и Стручним већима, као и у међусобној сарадњи на часовима.

## Задаци школе

Кроз остваривање програма образовно-васпитног рада у ОМШ и СМШ

Школа:

- развија љубав према музици и културу одласка на концерте код деце и омладине,

- припрема најдаровитије ученике ОМШ за даље музичко образовање,
- оспособљава ученике СМШ за ниво IV степена музичког извођача као и за даље високо музичко образовање,
- утиче на формирање здраве, образоване и слободне личности ученика,
- развија смисао и спремност младих за изграђивање друштвених односа,
- развија смисао за неговање и прихватање културног наслеђа и савремених достигнућа других народа света.

## Специфичност школе

Сопствена, функционална, наменски грађена зграда

Вишенаменска концертна сала (опремљена са два концертна клавира, видео и аудио опремом)

Специфична школска атмосфера коју гради слојан и компактан колектив са много младих професора, бивших ђака, који негују педагошку школску традицију.

Богата активност на домаћим и међународним такмичењима и високи резултати које ученици постижу на њима.

У својој 63. години постојања наша школа реализовала је бројне програмске садржаје. Концертна сезона наших ученика била је веома богата. Наши ђаци наступали су не само у школи већ и у другим просторима где су били изузетно запажени. Такође, ученици наше школе учествовали су на такмичењима у земљи и иностранству и донели бројне награде. Наша школа је била домаћин Републичког такмичења.

Школу заступа и представља директор школе. Директор руководи радом школе. Директора Школе именује министар, на период од четири године. Директор Школе бира се на основу конкурса. Директор школе је Ненад Љубеновић, тренутно је друга година мандата.

### 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 производеле 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: 86 _____ (100%)		
Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 65 _____ ( 76 _____ %)		
Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 21 _____ ( 24 _____ %)		
Старосна структура:	Укупно: <u>  2  </u> (100%)      Од 21-30 година живота Ж: 2 _____ ( _____ 100%) М: / _____ ( / _____ %)	
	Укупно: <u> 16 </u> (100%)      Од 31-40 година живота Ж: 9 _____ (56_%) М: 7 _____ ( 44_%)	
	Укупно: <u> 26 </u> (100%)      Од 41-50 година живота Ж: 20 _____ (77_%) М: 6 _____ ( 23_%)	
	Укупно: <u> 27 </u> (100%)      Од 51-60 година живота Ж: 24 _____ ( _____ 89%) М: 3 _____ ( _____ 11_%)	
	Укупно: <u> 15 </u> (100%)      Од 61-70 година живота Ж: 10 _____ (67_%) М: 5 _____ (33_%)	

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

	Укупан број и проценат	Број и проценат жена	Број и проценат мушкараца
Лица на извршилачким радним местима	<u>  85  </u> (99_%)	<u>  65  </u> ( _____ 76%)	<u>  20  </u> (24%)
Лица на положајима	<u>  1  </u> (1_%)	<u>  /  </u> ( _____ %)	<u>  1  </u> (100_%)

Школски одбор као орган управљања има 9 чланова, 8 жена и 1 мушкарац, процентуално 11 % мушкараца и 89% жена.

### 2.1.1. Структура запослених према степену стеченог образовања

Квалификације које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу:			
Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.докторат	2( 2%)	1(50%)	1(50%)
2.мастер	77( 90%)	58( 75%)	10( 25%)
3.средња школа	7( 8%)	6( 86%)	1(14%)

- Евидентирати запослене по оба критеријума - пол и степен стручне спреме
- Табеларно и схематски

### 2.1.2. Структура запослених према годинама старости

- Евидентирати запослене по оба критеријума - пол и старост
- Табеларно и схематски

Старосна структура:	Укупно: <u> 2 </u> (100%)	Од 21-30 година живота
	Ж: <u> 2 </u> ( <u> 100 </u> %)	
	М: <u> / </u> ( <u> / </u> %)	
	Укупно: <u> 16 </u> (100%)	Од 31-40 година живота
	Ж: <u> 9 </u> (56_%)	
	М: <u> 7 </u> ( <u> 44 </u> %)	
	Укупно: <u> 26 </u> (100%)	Од 41-50 година живота
	Ж: <u> 20 </u> (77_%)	
	М: <u> 6 </u> ( <u> 23 </u> %)	
	Укупно: <u> 27 </u> (100%)	Од 51-60 година живота
	Ж: <u> 24 </u> ( <u> 89 </u> %)	
	М: <u> 3 </u> ( <u> 11 </u> %)	
	Укупно: <u> 15 </u> (100%)	Од 61-70 година живота
	Ж: <u> 10 </u> (67_%)	
	М: <u> 5 </u> (33_%)	

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: / _____ (____%) М: / _____ (____%)	Од 21-30 година живота
Ж:3 _____ (60_%) М:2 _____ (40_%)	Од 31-40 година живота
Ж: / _____ (/____%) М:1 _____ (100_%)	Од 41-50 година живота
Ж: / _____ (____/%) М: 1 _____ (100_%)	Од 51-60 година живота
Ж: / _____ (____%) М: / _____ (____%)	Од 61-70 година живота

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

Области и процеси представљају израз самопроцене \_\_\_\_\_ (назив органа) у вршењу основних принципа родне равноправности.

- Музичка школа „Др Војислав Вучковић“ има интерну документацију из области родне равноправности.
- Постоје принципи и мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности
- У претходном периоду од 7 година било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области

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

## **4. 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.

### **4.1. 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.

### **4.2. 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.

#### **4.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

-У МШ „Др Војислав Вучковић“ постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, и она износи у процентима – у укупном броју запослених постоји само 24% мушкараца а у школском одбору само 11% мушкараца.

-У току 2023 и 2024 године биће постигнуто 30 % мушкараца од укупног броја запослених, а у наредних 5 година биће достигнут проценат од 40 % мушкараца у школи- пријемима на посао приликом расписивања конкурса које одобрава Министарство просвете.

#### **4.2.2. Подстицајне 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 синдикалног деловања.

Музичка школа „Др Војислав Вучковић“ услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.**
- **МЕРА 1. Активирање већег броја жена у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја жена у поступцима избора и доношења одлука.**

**Разлог за увођење мере:**

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мушкарце доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

**Време за увођење мере:**

Период од 2023 – 2026. године.

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

- Предлагати већи број мушкараца у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити конквинуирану едукацију мушкараца на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју мушкараца да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја мушкараца кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

### 4.2.3. Програмске мере

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

**МШ „Др Војислав Вучковић“** 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 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 МШ „Др Војислав Вучковић“ није присутан родно сензитиван језик. Сва документација 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 свих 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 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 синдикалној 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;
- одабира чланова Школског одбора;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

### **Престанак спровођења мере:**

Мера похађања обука, семинара и конференција за 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:**

Први и други квартал 2023. године.

#### **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.

---

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

*Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима*

<i>Редни број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
1.	<i>Ненад Љубеновић</i>	<i>Директор школе</i>	<i>0628848916</i>	<i>nenad.ljubenovic@vuckovic.rs</i>
2.	<i>Нађа Пешић</i>	<i>Помоћник директора</i>	<i>0641350654</i>	<i>nadja.pesic@vuckovic.rs</i>
3.	<i>Зоран Новичић</i>	<i>Секретар школе</i>	<i>0628848901</i>	<i>zoran1962@yahoo.com</i>

## ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених мушкараца и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

### А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.

### Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за 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;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у МШ ДР Војислав Вучковић“.

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.

## **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>