Sukladno odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08.) ravnateljica Osnovne škole Starigrad, Starigrad donosi

**PLAN DJELOVANJA**

**ZA PROMICANJE I USPOSTAVLJANJE RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA**

1. **NORMATIVNO REGULIRANJE ZABRANE DISKRIMINACIJE I ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA U ŠKOLI**

U Osnovnoj školi Starigrad (dalje u tekstu: Škola) zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija svih radnika zaposlenih u Školi, kao i osoba koje traže zaposlenje.

Diskriminacijom se smatra postupanje kojim bi određena osoba bila stavljena u nepovoljni položaj na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, rođenja, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Utvrđuje se da je Školski odbor Osnovne škole Starigrad dana 21.04.2015. godine donio Pravilnik o radu, te su regulirana pitanja u svezi sa zabranom diskriminacije:

* utvrđivanje zabrane diskriminacije izravne ili neizravne
* reguliranje pojmova uznemiravanja i spolnog uznemiravanja
* zaštita dostojanstva radnika
* obveza imenovanja osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika
1. **ANALIZA ZASTUPLJENOSTI RADNIH MJESTA PREMA SPOLU**

Prema broju radnih mjesta, a na osnovi analize položaja žena i muškaraca odnosno njihovoj zastupljenosti u Osnovnoj školi Starigrad, utvrđuje se da je broj zaposlenih:

1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
* Žene: 27
* Muškarci: 4
1. Ugovor o radu na određeno vrijeme
* Žene: 4
* Muškarci: 0

1. **REZULTATI ANALIZE**

Analizom zastupljenosti prema broju radnih mjesta utvrđuje se da je u Osnovnoj školi Starigrad veća zastupljenost žena.

1. **CILJEVI**
* uspostavljanje ravnopravnije zastupljenosti među spolovima U Školi u skladu s objektivnim i subjektivnim mogućnostima, vodeći računa o konkretnim slučajevima zapošljavanja
* poduzimanje mjera za sprečavanje izravne i neizravne diskriminacije
* zuabrana uznemiravanja i svakog neželjenog ponašanja uvjetovani spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu dostojanstva i koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje
* zabrana diskriminacije na temelju bračnog i obiteljskog statusa i spolne orijentacije
1. **NAČIN PROVEDBE**

Škola će voditi računa da ne dolazi do diskriminacije u odnosu na:

* Uvjete zapošljavanja
* Napredovanje na poslu
* Pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije stručnog usavršavanja i osposobljavanja
* Uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća

O obvezi poštovanja dostojanstva radnika i zabrane uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ravnateljica je dužna upozoriti radnike putem oglasne ploče Škole.

Ravnateljica je ovlaštena ovisno o težini povrede obveza iz radnog odnosa izdati radniku upozorenje zbog skrivenog ponašanja ili mu redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu.

Imenovanje osobe zadužene za primanje pritužbi vezanih za izravnu ili neizravnu diskriminaciju, kao i očuvanje dostojanstva radnika i evidentiranje eventualnih slučajeva povrede dostojanstva odnosno slučajeve diskriminacije.

Radnik koji je uznemiravana ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

1. **RAZLOZI ZA UVOĐENJE POSEBNIH MJERA**

Zaštita i promicanje spolova temeljna je vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske. Žene i muškarci bi trebali biti jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, imati jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Zbog specifičnosti u neravnomjernosti zastupljenosti spolova u sustavu školstva koja je determinirana već pri samom obrazovanju kadrova odnosno upisu studija javlja se i kasnija neravnoteža spolne zastupljenosti u školskim ustanovama.

Iz navedenog razloga ne dolazi do primjene posebnih mjera, već će se u konkretnim slučajevima prilikom zapošljavanja voditi računa o uspostavljanju ravnomjernije zastupljenosti među spolovima.

1. **METODE NADZIRANJA PROVEDBE**
* Periodična analiza stanja
* Evidentiranje eventualnih slučajeva diskriminacije ili provedbe dostojanstva
* Sankcioniranje počinitelja
* Promicanje radi sprečavanja izravne i neizravne diskriminacije i povrede dostojanstva

**Ravnateljica:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Jadranka Marasović, dipl.pedagog**

**KLASA: 003-05/15-01/01**

**UR.BROJ: 2198-1-39-02-15-08**

**Starigrad Paklenica, 03.06.2015.**