

**ИЗВЕШТАЈ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ
ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
за период од 1. 1. 2023. до 31. 12. 2023. године**

Основна школа „Лаза К.Лазаревић“ Клење

Основна школа „Лаза К.Лазаревић“

Дринска бр.1, 15357 Клење

015/457-026

os.klenje@gmail.com

www.skolaklenje.edu.rs

МБ: 07116420

ПИБ: 101438944

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности Основне школе „Лаза К.Лазаревић“ у Клењу, Дел.број: 1030 донет дана 30.12.2022.године за 2023.годину, а дел.број 1035 од 21.12.2023.године за 2024.годину.

I Резултати процене ризика који угрожавају примену принципа родне равноправности:

1) Навести резултате процене извора угрожавања принципа родне равноправности запослених лица и/или странака у процесу рада:

У Школи постоји родни јаз међу запосленима и радно ангажованим лицима у корист жена али не постоји било који облик дискриминације у структури запослених, с обзиром на чињеницу да школа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се пријавити на конкурс за пријем у радни однос. Такође је разлог томе и што је ово стање затечено од ранијих година. Запослена лица се у школи примају у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за радницима и све се спроводи у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом као и 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, 129/2021 и 92/2023).Стручно усавршавање запослених и радно ангажованих лица није условљено полом запослених, ова област регулисана је Правилником о раду и Документом о сталном

стручном усавршавању запослених у Школи и под једнаким условима је доступно свим запосленима и радно ангажованим лицима у Школи. Тема семинара које организује Школа се бира на основу предлога стручних већа а у складу са заинтересованошћу самих запослених . У школи зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/2001, ..., 83/2023) тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог. У Школи је забрањена свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.Једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

2) Навести предвиђен степен вероватноће настанка ризика у плану управљања ризицима за годину извештавања:

- (1) занемарљив _____,
- (2) мали _____,
- (3) средњи _____,
- (4) велики _____,
- (5) изразито велики _____.

3) Број регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности у години извештавања, разврстаних према степену ризика (уписати број):

- (1) веома висок (црвена) _____,
- (2) висок (наранџаста) _____,
- (3) умерени (жута) _____,
- (4) низак (зелена) _____ 0 _____.

4) Навести процену последица које су наступиле услед повреде принципа родне равноправности код запослених лица и/или странака у процесу рада:

- (1) катастрофалне _____,
- (2) озбиљне _____,
- (3) умерене _____,
- (4) мале _____,
- (5) минималне _____.

5) Навести резултате процене потреба и могућности за заштиту запослених лица и/или странака у процесу рада од повреде принципа родне равноправности: Имајући у виду да се лица запослена у школи примају у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за радницима и да се све спроводи у сарадњи са Националном службом за запошљавање (уз поштовање процедура предвиђених

законским и подзаконским актима) те да је основно мерило за запослење испуњавање потребних услова предвиђених законом (као и 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, овде не можемо предвидети потребу нити могућност било ког облика интервенције Школе нити дискриминације у структури запослених, јер Школа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. Стручно усавршавање запослених и радно ангажованих лица није условљено полом запослених и под једнаким условима је доступно свим запосленима и радно ангажованим лицима у складу са њиховим интересовањем те такође Школа на то не може да утиче. У школи се зараде запослених исплаћују у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/2001, ..., 83/2023) тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог. У протеклом периоду није било притужби на родну неравноправност нити случајева сексуалног узнемиравања и слично.

II Мере предвиђене планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- 1) Запошљавање већег броја мушкараца.
- 2) Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима.
- 3) Похађање обука, семинара и конференција за запослене у вези са родном равноправношћу;

III Информације о спроведеним мерама предвиђеним планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:

- 1) Подстицајна мера запошљавања већег броја мушкараца спроведена је у складу са понудом на тржишту рада.
- 2) Програмска мера Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима се спроводи у континуитету, с тим што преовлађује документација у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе
- 3) Програмска мера Похађање обука, семинара и конференција за запослене спроводи се доследно и сви заинтересовани запослени имају подједнако право и могућност да се пријаве и похађају организоване обуке, семинаре и конференције.

IV Разлози због којих мере нису спроведене:

- 1) Подстицајна мера запошљавања већег броја мушкараца спроводи се доследно али зависи од понуде на тржишту рада и школа на њу не може да утиче.
- 2) Програмска мера Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима се спроводи али спорадично и претежно се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе услед обимности посла и мањка административног особља.

- 3) Програмска мера Похађање обука, семинара и конференција за запослене спроводи се доследно и зависи од заинтересованости самих запослених, али у 2023.години није било заинтересованих запослених за семинаре у вези са родном равноправношћу.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА:

Име: Раденка	Презиме:Грујић	Контакт телефон:064/42905 16	Електронска адреса:os.klenje@gmail.com	Потпис
-----------------	----------------	------------------------------------	---	--------

Датум: 29.12.2023.године

Место: Клење

М. П. _____
(печат и потпис одговорног лица)
Назив функције, име и презиме руководиоца