

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

1. Списак области и радних процеса и резултати процене степена ризика

1. Услови запошљавања и избор кандидата – степен ризика умерени
2. Услови рада и остваривање права из радног односа – степен ризика низак
3. Стручно усавршавање – степен ризика умерен
4. Избор чланова Школског одбора – степен ризика умерен
5. Планирање наставних и ваннаставних активности и реализација – степен ризика умерен
6. Избор наставног материјала и уџбеника – степен ризика умерен
7. Израда школских докумената – степен ризика умерен
8. Упис ученика - степен ризика умерен
9. Поступак бодовања у складу са Правилником о начину утврђивања запослених за чијим радом је делимично или у потпуности престала потреба – степен ризика умерен

2. Списак превентивних мера

У свим идентификованим процесима (подручјима) рада установа се обавезује на неповредивост принципа родне равноправности и то:

- применом закона, подзаконских аката, интерних општих и посебних аката установе,
- правовременим и ажурним информисањем свих актера образовно – васпитног рада и партнера установе,
- применом општих и посебних мера за остваривање принципа родне равноправности,
- надгледањем, проценом и извештавањем о стању остварености принципа родне равноправности у установи,
- обуком запослених у области родне равноправности.

Важно је напоменути да су лица запослена у школи примљена у радни однос по основу конкурса или презумања због потребе за запосленима, што је спровођено у складу законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом, као и опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола и које су 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 или бити радно ангажована преузимањем из друге установе или на основу уговора о замени одсутног запосленог лица. Исто се односи и на директора школе који се бира на основу Закона о основама система образовања и васпитања.

Зараде запослених у установи исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/01, 15/2002 - др. уредба*, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003,

130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 95/2018 - др. закон и 86/2019 - др. закон) тако да се нето зарада запосленог утврђује према законом прописаном критеријуму и не зависи од пола запосленог

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених, одређивање састава школских комисија, тимова и актива, професионално напредовање у звања, награђивање за нарочит допринос у професионалном раду, доступност ресурса установе за професионални рад, избор чалнова колектива у састав школског одбора, права запослених на одсуство због дошколовавања и др, израда правних аката установе, одлучивање о разредном старешинству, распоређивање запослених на задатке и послове, избор руководиоца установе није условљено полом запослених или кандидата.

Установа ће промовисати образовне профиле на начин да их приближе девојчицама и повећа број ученица у школи, јер до сада у већем броју нашу школу бирају дечаци.

Установа се обавезује на употребу родно осетљивог језика у усменој и писаној службеној комуникацији и подстиче једнаке могућности за активно бављење спортом за запослене мушкарце и жене.

У поступку бодовања којим се утврђује ранг листа запослених у складу са Правилником о начину утврђивања запослених за чијим радом је делимично или у потпуности престала потреба, не узима се у обзир (не бодује се) родни идентитет запослених чиме се сходно не угрожава принцип родне равноправности.

У установи је решењем директора одређено лице за спровођење мера из Плана за управљање ризицима од повреде принципа родне равноправности.

3. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима

Слађана Богдановић, директорка

Наталија Милојевић Трифуновић, психологиња, лице задужено за родну равноправност

ДИРЕКТОРКА

Слађана Богдановић