

Дел.бр./Ikt.sz.: 47/2023- 4

Датум/Dátum: 29.12.2023.g.

: +381 24 811 412 +381 24 815 989
direktor.petefi@gmail.com



На основу члана 16. и 17. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021 - даље: Закон) и члана 3. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу ("Сл. гласник РС", бр. 89/2010 - даље: Правилник), директор дана 29.12.2023. године усваја

ИЗВЕШТАЈ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА МЕРА ЗА ОТКЛАЊАЊЕ И УБЛАЖАВАЊЕ НЕРАВНОМЕРНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА

1) Основни подаци о послодавцу и о запосленима (1) Подаци о послодавцу

| | |
|---|---|
| Назив | Основна школа „Петефи Шандор“ |
| Седиште | Сента |
| ПИБ | 111651828 |
| Матични број | 08970386 |
| Шифра делатности | Претежна делатност 85.20 основно образовање и васпитање |
| Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката | ФИ 166/2019 |

(2) Укупан број запослених, разvrstan по полној структури

| | Број запослених |
|----------|-----------------|
| Мушкирци | 25 |
| Жене | 71 |
| Укупно | 96 |

(3) Укупан број руководећих радних места и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених

| Врста радних места | Мушкирци | Жене | Укупно |
|---------------------------------------|----------|------|--------|
| Руководећа: ДИРЕКТОР И ПОМ. ДИРЕКТОРА | 1 | 1 | 2 |
| Извршилачка | 24 | 70 | 94 |

(4) Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радио време, према полној структури

| Истоврсна радна места | Мушкица/износ основне зараде | Жене/износ основне зараде |
|-----------------------|------------------------------|---------------------------|
| Руководећа | | |
| Извршилачка | | |

(5) Укупан број запослених упућених на стручно усавршавање или обуку за извештајни период, 2023. годину, према полуј структури запослених

| Број запослених упућених на стручно усавршавање или обуку у претходној календарској години | | | |
|--|----|--|--|
| Мушкица | 15 | | |
| Жене | 60 | | |
| Укупно | 75 | | |

(6) Укупан број примљених и отпуштених запослених у извештајном периоду, према полуј структури (запослени на неодређено време, одређено време)

| Промене у броју запослених* | Мушкица | Жене | Укупно |
|-----------------------------|---------|------|--------|
| Примљени | 2 | 2 | 4 |
| Отпуштени | | 1 | 1 |

* повећање или смањење броја запослених код послодавца (према полуј структури) у односу на 1.1. претходне календарске године/разлика ма почетку и крају године

Напомена: отпуштени-укључени су сви који су отишли својевољно.

(7) Број жена на породиљском одсуству, као и враћених на рад, за извештајни период

| Број жена на породиљском одсуству у претходној календарској години -2023 | |
|--|---|
| Одобрено породиљско одсуство | 1 |
| Враћене на рад по окончаним породиљским одсуствима | 1 |
| Престао радни однос по окончању породиљског одсуства* | 0 |

* навести и разлог престанка радног односа /уговор на одређено време.

(8) Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад: нема.

2) Мере и процедуре које омогућавају отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених :

На подручју запошљавања и услова за заснивање радног односа у Установи, не постоји ни један вид дискриминације по основу полне структуре. У установи се негује и промовише радна култура заснована на поштовању људског достојанства и личности..Због и даље важеће забране запошљавања , ограничен је број пријема у радни однос на неодређено време, а сви који су били запослени на одређено време на период од једне школске године, наставили су рад у установи , продужен им је радни однос на још једну радну годину., што значи да нико није остао без

запослења. Посао се обавља у континуитету, са довољним бројем наставног и иенаставног особља а све у складу са календаром васпитно-образовног рада и распоредом часова.

Планирани семинари, обуке, стручна усавршавања комплетан процес рада, заснован је на пружању једнаких могућности свим запосленима, без икакве дискриминације, по основу пола, расе, националности, вероисповести и др.

У потпуности се поштују и уважавају права и обвезе везана за заштиту материјства, за пегу детета, као и права са аспекта безбедности и здравља на раду.

План мера и Извештај о његовом спровођењу биће достављени Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд или на електронску адресу: antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs, најкасније до 15. јануара 2024. године.



Директор
Колош Гордан

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Директор" (Director) above "Колош Гордан" (Goran Kološ). The signature is written in a cursive style with some loops and variations in line thickness.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АП ВОЈВОДИНА
ОСНОВНА ШКОЛА „ПЕТЕФИ ШАНДОР“
СЕНТА. АРПАДОВА БРОЈ 83.
Дел.брож: 47/2023-5
Датум: 29.12.2023. године

ПЛАН ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОСНОВНОЈ ШКОЛИ „ПЕТЕФИ ШАНДОР“ У СЕНТИ

УВОД

Основна школа „Петефи Шандор“ (у даљем тексту: Школа), која обавља делатност основног образовања и васпитања, у складу са законом и Статутом Школе, посвећена је грађењу окружења у коме се негује међусобно попитовање и уважавање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство. Родно осетљиво образовање је један од кључних услова изградње инклузивног друштва заснованог на људским правима и социјалној правди. Увођење родне перспективе у образовање подразумева повећање родне осетљивости образовних планова и програма, наставног материјала и образовног процеса, охрабривање и подржавање образовања ученица за занимања као што су инжењерство и нове технологије, као и унапређење родних компетенција наставног особља.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности, доноси се План за остваривање и унапређење родне равноправности у Основној школи „Петефи Шандор“ (у даљем тексту: План).

План садржи кратку оцену стања у вези са положајем жена и мушкараца у школи, укључујући и године старости, списак посебних мера, разлоге за одређивање посебних мера и циљеве који се чине постижу, почетак примене, начин спровођења контроле и рокове спровођења посебних мера.

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

ЗАЧЕЋЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

Поједини термини употребљени у овом Плану, актима донетим на основу Плана, имају следеће значење:

- 1) пол отичава друштвено одређене улоге, могућности, испашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкарце укључујући и међусобне односе мушкараца и жене и улоге у тим односима које су друштвено одређене у зависности од пола;
- 2) осетљиве друштвене групе су жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовиног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства палазе у неједнаком положају;
- 3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушки;

- 4) једнаке могућности подразумевају једнако остваривање права и слобода жена и мушкараца, њихов равноправни третман и равноправно учешће у политичкој, економској, културној и другим областима друштвеног живота и у свим фазама планирања, припреме доношења и сировоћења одлука и равноправно коришћење њихових резултата, без постојања родних ограничења и родне дискриминације;
- 5) дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединачних личних својстава може разграничити (випеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација);
- 6) родна перспектива односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношење и сировоћење јавних политика, прописа, мера и активности;
- 7) родна анализа представља процесирање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкице и родну равноправност у свим областима и на свим нивоима;
- 8) уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све јавне политике, планове и праксе;
- 9) уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако из посебног закона не произлази другачије;
- 10) родно засновано насиље је сваки облик физичког, сексуалног, психичког, економског и социјалног насиља које се врши према лицу или групама лица због припадности одређеном полу или роду, као и претње таквим делима, без обзира на то да се дешавају у јавном или приватном животу, као и сваки облик насиља који у већој мери погађа лица која припадају одређеном полу;
- 11) насиље према женама означава кршење људских права и облик дискриминације према женама и сва дела родно заснованог насиља која доводе, или могу да доведу физичке, сексуалне, психичке, односно, финансијске повреде или патње за жене обухватајући и претње таквим делима, принуду или произвољно лишавање слободе, било у јавности, било у приватном животу;
- 12) узнемирањање јесте свако нежељено понашање које има за циљ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако тиме ствара страх или непријатељско, застрашујуће, понижавајуће и увредљиво окружење;
- 13) подстицање на дискриминацију на основу пола, односно рода је давање упутстава о начину предузимања дискриминаторних поступака и навођења на дискриминацију на основу пола, односно рода, на други сличан начин;
- 14) сексуално, односно полно узнемирањање јесте сваки нежељени вербални, невербални или физички акт сексуалне природе који има за циљ или последицу повреду личног достојанства, а нарочито ако се тиме ствара страх, непријатељско, застрашујуће, понижавајуће или увредљиво окружење;
- 15) сексуално, односно полно уценьивање је свако понашање лица које, у намери чињења или исчињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог, против њега или њему близког лица извести нешто што може шкодити њесној или његовој части или угледу;

16) родно осетљив језик јесте језик којим се промовише равноправност жена и мушкараца и средство којим се утиче на свест оних који се тим језиком служе у правцу остваривања равноправности, укључујући промене мишљења, ставова и понапашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) родни стереотипи јесу традицијом формирани и укорењене идеје према којима су женама и мушкарцима произвoљно подељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

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 културологичких 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

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, паједнако поступање, односно пропуштање (искључивање ограничавање или давање првенства), па отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима близка 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 оглаживања 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, лине 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 запитту 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 уцртавање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно полу или промени полу, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породиљског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материњства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстичање на дискриминацију, као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог попапања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједињих личних својстава може разграничити, је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за запитту материњства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и запитта на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизана чине равноправности, запитите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају па основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.

Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.

Судска заштита лица и групе лица која су изложена дискриминацији на основу пола, подних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА

1. Општи циљ

Циљ доношења Плана јесте остваривање и унапређење родне равноправности у свим сферама делатности Школе.

Планом се одређују и спроводе посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности у складу са начелом једнаких могућности, којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетливих друштвених група, у у области рада, запошљавања и образовања у Школи и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

2. Посебни циљеви - фокус области

- Успостављање културе родне равноправности

Успостављање инклузивне средине у којој постоји међусобно уважавање и поштовање без обзира на пол, род, године старости или неко друго лично својство.

Подизање свести свих запослених о значају родне равноправности и пужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности

- Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Школе

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења пословних политика, прописа, мера и активности у Школи.

Уравнотежена заступљеност полова у органу управљања, као и другим органима и комисијама Школе. Једнак приступ запослених жена и мушкараца позицијама одлучивања и управљања коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и запимања, у општим и појединачним актима Школе.

- Увођење родне перспективе у образовну делатност

Повећање родне осетљивости наставних материјала

Превазилажење родних стереотипа и предрасуда, неговање узајамног почитовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и почитовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и технолошком развоју.

- Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених

Постизање родне равноправности у професионалном развоју свих запослених и стварању једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснаживање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Школе.

- Родно одговорно буџетирање

Примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења плапова и пројеката.

ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Школи

- Родна статистика

а) Структура запослених у Школи, са стањем на дан 01.09.2023. године:

У Школи има укупно 96 запослених (100%), од тога 71 жена (73,96%) и 25 мушкараца (26,04%).

Старосна структура:

- Од 21 до 30 година живота: укупно 1 : 1 жена (0,5%) и 0 мушкарац
- Од 31 до 40 година живота: укупно 17: 12 жена (70,59 %) и 5 мушкараца (29,41%);
- Од 41 до 50 година живота: укупно 53 : 40 жена (75,47 %) и 13 мушкараца (24,53%);
- Од 51 до 60 година живота: укупно 16: 12 жена (75 %) и 4 мушкараца (25%);
- Преко 60 година живота: укупно 9 : 6 жена (66,67%) и 3 мушкараца(33,33%)

б) Структура наставног особља

Укупан број наставника је 80 (100%).

Укупно: 60 жене (75%) и 20 мушкараца (25%).

в) Структура ненаставног особља(административно и помоћно особље)

Укупан број ненаставног особља је 16 (100%). Укупно: 11 жене (68,75%) и 5 мушкараца (31,25%).

с) Статистички подаци о укупним примањима, на нивоу просека за 2023. годину Укупна месечна примања: 6.065.600,00 динара (100%). Укупно месечно примања која су примиле жене: 4.515.600,00 динара (74,45%). Укупна месечна примања која су примили мушкирци: 1.550.000,00 динара (25,55%).

ж) Статистички подаци о укупним примањима наставног особља 5.094.200,00 динара (100%). Укупна месечна примања жене: 3.941.700,00 динара (77,38%). Укупна месечно примање за мушкирце : 1.337.500,00 динара (26,16%).

з) Статистички подаци о укупним примањима испаставног особља 5791.400,00 динара (100%). Укупна месечна примања жене: 573.900,00 динара (72,52%). Укупна месечно примање за мушкирце : 217.500,00 динара (27,48%).

2) Анализа стања: На основу анализе изнетих података, може се закључити да родни јаз међу запосленима постоји, а, неуравнотежена заступљеност полова није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа наставника, јер се кандидати бирају по критеријумима који не укључују пол. Такође, статистички је доказиво да се на конкурс за сва радна места у школи, у далеко већем броју пријављују особе женског пола, па је самим тим и избор ограничен већински на женски пол. На основу анализе података о укупним месечним примањима наставног и испаставног особља, на нивоу просека за 2023 годину, може се закључити да не постоји родни јаз и да, у складу са законом и Колективним уговором код послодавца, у Школи сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности.

ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Школе, уз истовремено поштовање свих специфичности Школе као образовне установе, а пре свега специфичности поступка сировоћења конкурса за избор и заснивање радног односа наставног особља одређују се следеће посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности: - коришћење родно осетљивог језика, односно језика који је у складу са граматичким родом, у наставном материјалу, као и у дипломама, називима радних места, положаја, званија и занимања, у општим и појединачним актима Школе, у међусобно писаној и усменој комуникацији запослених, као и у каналима екстерног комуникације (Интернет презентација, друštvene мреже, брошуре, јавни настуци); континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за сировоћење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстичање родне равноправности. препознавање, слимишише и заштиту од дискриминације како на основу пола, односно рода, сексуалне оријентације, полних карактеристика, инвалидитета, расе, националне припадности или етничког порекла, тако и на основу других личних својстава, повећање осетљивости на садржај наставног плана и програма и наставног материјала, људских права, дискриминације на основу пола, односно рода, положаја и заптите особа са инвалидитетом, родно заснованог насиља и насиља према женама; обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања комисијама и телима факултета: укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења студијских програма, утврђивања стандарда уџбеника и наставних метода: искључивање из наставних планова и материјала родно стереотипних сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност у циљу превазилажења

родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, испасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисање равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених група и њиховог доприноса науци и образовању - предузимање посебних мера ради подстизања уравнотежене заступљености полова при избору у органе Школе, предузимање посебних мера ради стварања једнаких могућности за образовање, напредовање, стручно усавршавање и оснађивање запослених за равноправно учешће у свим сферама деловања Школе - увођење начела родне равноправности у све процесе финансијског планирања кроз родну анализу буџета и реструктуирање прихода и расхода, планирање средстава за остваривање предвиђених мера, едукација из области родно одговорног буџетирања.

2. Начин спровођења посебних мера

За успешно остваривање и унапређивање родне равноправности неопходна је подршка свих запослених у Школи. Именовано је лице задужено на родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Школе, прати стање о популацији структури запослених лица у Школи и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности; сарађује са Министарством за људска мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство) и телима за родну равноправност на иштајним значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности

ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТКА И МОНИТОРИНГ

1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и свидентирају у Школи у свим областима у којима се спроводе мере морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби. Радиирање и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Школа је дужна да свидентира податке разврстане по полу о: 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица; 2) броју и процениту запослених и радно ангажованих жена, броју и процениту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица; 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по 4) платама, и другим накнадама запослених лица, просечном номиналном износу, разврстаних по полу. 5) броју и процениту запослених лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године вишевремено запошљавана и броју и процениту запослених лица по полу и старосној доби која су добијала отказ. односно која су отпуштена, као и разлоге за то 6) разлогима због којих су на појединачна радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола; 7) броју и процениту кандидата пријављених на конкурс за заснивање радног односа коли послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама; броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби. о њиховој изложености узимирању, сексуалном узимирању или уценјивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода, 9) начину поступања Школе по подметим пријавама; 10) броју и процениту запослених лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног

образовања, као и стручног оснособљавања привредника, на годишњем нивоу; 11) броју и проценту запослених лица у органима, комисијама и другим телима разврстаних по полу, квалификацијама и старосној доби. Подаци се евидентирају на посебном обрасцу, у који се уноси и свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је настала промена.

2. Извештавање о остваривању родис равноправности

Школа је дужна да сачињава годишњи извештај о остваривању родис равноправности, који, поред популарног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родис равноправности укључујући и разлог због којих није остварена прописана равноправна заступљеност жена и мушкараца, ако та заступљеност није остварена и извештај о спровођењу плана управљања ризицима. Извештај се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Министарство ближе прописује садржину извештаја.

ПОЧЕТАК ПРИМЕЊЕ ПЛАНА

План је посебни додатак Плана рада школе и почиње да се примењује почев од дана допошћења и објављивања на Интернет презентацији Школе.

ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

Подаци о реализацији Плана саставни су део годишњег Извештаја о раду Школе.

