

ОШ „Миле Дубљевић“ Лајковац

Дел.бр....738/31.12.2024

На основу члана 21. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 527/2021 - даље: Закон), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022- даље: Правилник) и члана 40 Статута ОШ „Миле Дубљевић“ Лајковац, директор школе доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2025.ГОДИНУ

1. Уводне одредбе

План управљања ризицима Основне школе „Миле Дубљевић“ Лајковац, представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (даље: План управљања ризицима).

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

При том, треба имати у виду да, према члану 3. Закона, 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.

Такође, поменути закон у члану 4. изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у ОШ «Миле Дубљевић» у 2025. години.

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у ОШ «Миле Дубљевић» Лајковац, који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути план донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу/лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у ОШ «Миле Дубљевић» Лајковац, могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

1. запошљавања или радног ангажовања;
2. трајања радног односа или радног ангажовања;
3. вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. исплате зараде и других припадљности за рад једнаке вредности;
6. коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
7. стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања;
8. одласка у пензију...

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2025. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је 146, од чега је 123 жена и 23 мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у ОШ „Миле Дубљевић“ Лајковац, износи 84,25 % : 15,75%, у корист жена.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у ОШ «Миле Дубљевић» Лајковац, утврђено је да на руководећим радним местима је заступљено 2 жена, а на извршилачким радним местима је заступљено 121 жена и 23 мушкараца, што за последицу има да су на руководећим радним местима претежно заступљени са 1,37% жена.

Структура запослених и радно ангажованих лица на основу старосне доби у ОШ»Миле Дубљевић» Лајковац, показује да у старосној групи до 30 година укупно има 10 лица, од којих 10 жена и 0 мушкараца; у групи од 31 до 40 година укупно има 55 лица, од којих 47 жена и 8 мушкараца; у групи од 41 до 50 година укупно има 33 лица, од којих 31 жена и 5 мушкараца; у групи од 51 до 60 година укупно има 35 лица, од којих 31 жена и 5 мушкараца; и у групи са преко 60 година укупно има 7 лица, од којих 3 жена и 4 мушкараца, и у групи са 61 до 70. године и преко 71. укупно има 7 лица, од којих 3 жена и 4 мушкараца. Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 31 до 40, као и да су у тој групи претежно заступљени са 32,19 % жена.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања (*стручне спреме*) долази се до сазнања да НК укупно има 25 лица, од којих је 24 жена и 0 мушкараца; ПК укупно има 2 лица, од којих је 1 жена и 1 мушкараца; КВ укупно има 1 лица, од којих је 0 жена и 1 мушкараца; са ССС укупно има 7 лица, од којих је 4 жена и 3 мушкараца; са ВКВ укупно има 0 лица, од којих је 0 жена и 0 мушкараца; са ВШС укупно има 15 лица, од којих је 12 жена и 3 мушкараца; са ВСС укупно има 96 лица, од којих је 82 жена и 14 мушкараца; са МА/Мр укупно има 0 лица, од којих је 0 жена и 0 мушкараца; и са Др укупно има 0 лица, од којих је 0 жена и 0 мушкараца. Из наведених података произилази сазнање да у категорији мање образованих са НК и ПК су претежно заступљени/заступљене жене са 20 %, а у категоријама најобразованијих са МА, Мр и Др су претежно заступљени 0 са 0 %.

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу ОШ»Миле Дубљевић» налази жена, који обавља функцију директора ОШ»Миле Дубљевић». У органима управљања укупно има 3 лица, од којих 2 жена и 1 мушкараца. У органима назора укупно има 0 лица, од којих 0 жена и 0 мушкараца. Из наведених података произилази сазнање да су на највишим руководећим радним местима (положајима), са највећом зарадом заступљени/заступљене претежно жене.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, можемо констатовати да у ОШ»Миле Дубљевић» постоји родни јаз, и

то у корист жена. Такав тренд је заступљен како међу руководиоцима, тако и међу запосленима који раде на извршилачким пословима.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика односно рода. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода, већ о утицају других фактора који представљају ризик _____ / _____ (навести којих).

Запосленим и радно ангажованим лицима у ОШ «Миле Дубљевић» Лајковац, је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род.

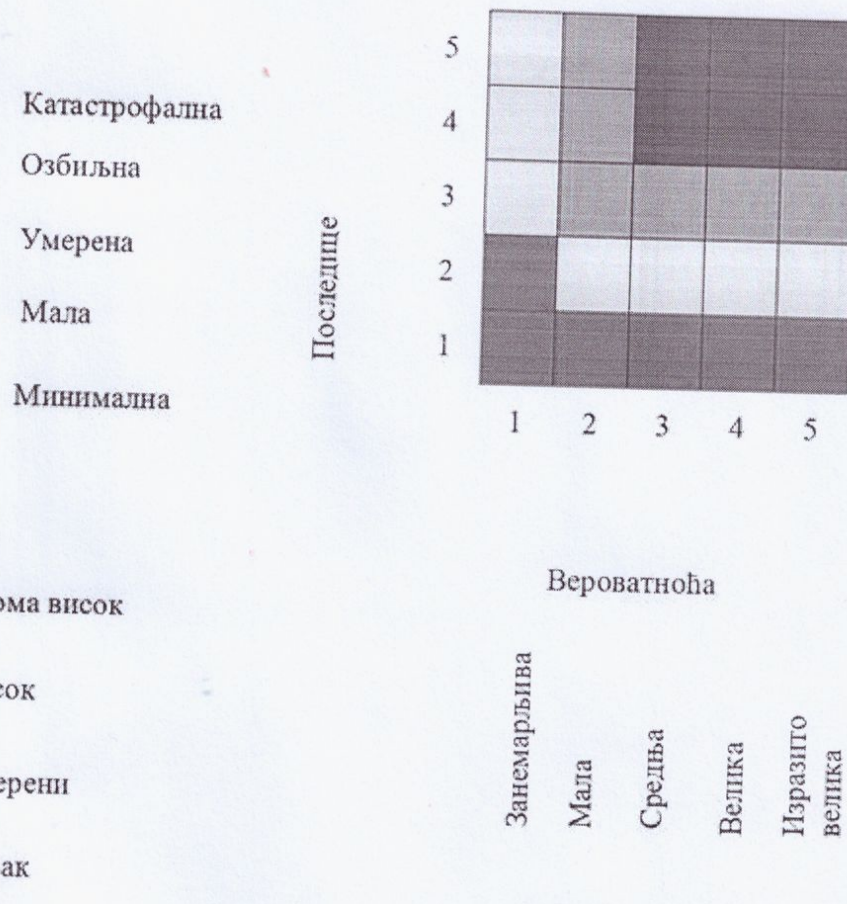
Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места ОШ «Миле Дубљевић» Лајковац, нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

У ОШ « Миле Дубљевић» Лајковац, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

Такође, 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.

Имајући у виду наведено, износи се сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1).

Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика



Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у ОШ „Миле Дубљевић“ Лајковац у 2024. години занемарљива, што се квантификује 1. У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као низак јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне, а што се квантификује 1.

4. Мере за спречавање и сузбијање ризика од повреде принципа родне равноправности у ___2025___ години

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, у ОШ „Миле Дубљевић“ Лајковац, у 2025. години, спроводиће се посебне мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица, и то кроз:

- Стварање и омогућавање једнаких могућности за запошљавање односно радно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб кандидата/кандидаткиње;

- Стварање и омогућавање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовање на руководећа радна места, у складу са квалификацијама и постигнућима, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб запослених и радно ангажованих лица;
- Доступност додатног образовања и стручног усавршавања свим категоријама запослених и радно ангажованих лица, у складу са потребама унапређења посла, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб;
- Стварање и омогућавање једнаких услова за запослена и радно ангажована лица, у погледу безбедности и здравља на раду, услова рада, одмора и одсуства са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко и породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета;
- Спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, рода и старосне доби;
- Спровођењем политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род запосленог или радно ангажованог лица;
- Престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, односно рода запосленог или радно ангажованог лица, већ искључиво из разлога прописаних законом.

5. Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је руководилац, односно одговорно лице у правном лицу.

С обзиром на то, да је руководилац дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, он именује лице које се бави евиденцијама из радних односа: и то помоћника директора школе Верицу Адамовић-Тешић, а на прикупљању података за План у вези родне равноправности референта- адм.радника Данијелу Милић одн. стручну службу школе.

Код обвезника Плана управљања ризицима који има више од 50 запослених и радно ангажованих лица ове послове обавља лице задужено за родну равноправност, чији су послови прецизирани чланом 64. Закона.

У случају већег обима посла, руководилац може да одреди да се овим пословима баве више лица (тим или група).

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2025.године, са могућношћу повременим информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог плана се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу уз овај правилник.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши одговорно лице у правном лицу.

6. Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима

План управљања ризицима за 2026. годину биће донет најкасније до 31. децембра 2025. године за наредну календарску годину и доставиће се у електронској форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2026. године.

Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима ОШ «Миле Дубљевић» за 2025. годину ће се сачинити, најкасније до 31. децембра 2025. године и након његовог прихватања и верификације, у складу са чланом 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, доставиће се наведеном Министарству, најкасније до 15. јануара 2026. године и то кроз апликацију на сајт Министарства за људска и мањинска права. Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

7. Почетак примене Плана управљања ризицима

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе

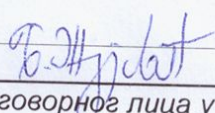
По ступању на снагу, План управљања ризицима се може јавно објавити и на интернет страници ОШ «Миле Дубљевић» Лајковац.

У Лајковцу дана 31.12.2024. године

Број: 738



М. П.


(потпис одговорног лица у правном лицу)