

Образац ИЗВЕШТАЈ О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

за период од 1. 1. 2023. до 31. 12. 2023. године  
ТЕХНИЧКА ШКОЛА БАЈИНА БАШТА  
(назив подносиоца извештаја)

Назив: ТЕХНИЧКА ШКОЛА БАЈИНА БАШТА  
Седиште и адреса: ул. Вука Караџића бр. 32 31250 Бајина Башта  
Број телефона: 031/863-265  
Електронска адреса: [tehnickabb@gmail.com](mailto:tehnickabb@gmail.com)  
Веб сајт: <http://tehnickaskolabb.edu.rs>  
Матични број: 07570678  
ПИБ: 101001230

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности **ТЕХНИЧКЕ ШКОЛЕ У БАЈИНОЈ  
БАШТИ** (назив органа јавне власти), Број: **0103-511/2022**, донет **26.12.2022.** (датум и место).

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:

Основни критеријум за пријем у радни однос у школи је испуњеност услова прописаних Законом о основама система образовања и васпитања, Правилницима о врсти и степену образовања наставника и стручних сарадника, Правилником о организацији и систематизацији послова, независно од пола кандидата. Министарство просвете именује директора школе у складу са Законом. Тренутно стање запослених у школи је такав да је у већем броју заступљен женски пол.

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

- а) занемарљив \_\_\_\_\_  
б) мали \_\_\_\_\_  
в) средњи \_\_\_\_\_  
г) велики \_\_\_\_\_  
д) изразито велики \_\_\_\_\_

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

- а) веома висок (црвена) \_\_\_\_\_  
б) висок (наранџаста) \_\_\_\_\_  
в) умерени (жута) \_\_\_\_\_  
г) низак (зелена): у току 2023. године није било регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности.

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

- а) катастрофалне \_\_\_\_\_  
б) озбиљне \_\_\_\_\_  
в) умерене \_\_\_\_\_  
г) мале \_\_\_\_\_

д) минималне: у току 2023. године није било случајева повреде принципа родне равноправности.

5) Навести резултате процене потреба и могућности за заштиту запослених лица и/или странака у процесу рада од повреде принципа родне равноправности:

Потребе и могућности за заштиту запослених и трећих лица од повреде принципа родне равноправности су преиспитане, запослени су упознати са истим.

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

1) **Опште мере** за остваривање и унапређивање родне равноправности прописане су законом

2) **Посебне мере:**

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;
- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

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

1) Приликом избора кандидата по конкурс за пријем у радни однос и приликом пријема у радни однос на одређено време вођено је рачуна о равномерној заступљености полова колико је то било реално могуће. Приликом давања предлога за чланове Школског одбора такође се водило рачуна о равномерној заступљености полова, употреба родно сензитивног језика, на исти начин је спровођено информисање запослених без обзира на пол, подједнако су били заступљени у формулисању и спровођењу политике родне равноправности итд. Плате и остала примања запослених су исплаћивана на основу коефицијента за одређено радно место предвиђено Уредбом о коефицијентима и на висину примања нема утицаја пол запослених.

IV. Разлози због којих мере нису спроведене:

1. случајеви где посебни закони прописују услове за пријем у радни однос и нема могућности да се равномерно заступе оба пола
2. затечено стање запослених /које се не може изменити/ по коме је више заступљен женски пол;

**ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА:**

Име:	Презиме:	Контакт телефон:	Електронска адреса:	Потпис:
Драгана	Вуковић	031/863-265	gagav76@gmail.com	

Датум: 28.12.2023.

Место: Бајина Башта

 М. П.	Ненад Михаиловић директор школе  (печат и потпис одговорног лица) Назив функције, име и презиме руководиоца
--	---