

Основна школа „ХРИСТО БОТЕВ“
ул. Христо Ботев бр. 3
18 320 Димитровград
тел: 010/362-788; 361-476;
e-mail: oshristobotev@hbotev.org

Број: 01-1260-1/2022
Датум: 26.09.2022. године

ПЛАН
ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ
У ОШ "ХРИСТО БОТЕВ" У ДИМИТРОВГРАДУ
ЗА 2022. ГОДИНУ

САДРЖАЈ

I УВОД	3
II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА	3
III РОДНА РАВНОПРАВНОСТ	5
IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА	5
V ЦИЉЕВИ ОДРЕЂИВАЊА И СПРОВОЂЕЊА ПОСЕБНИХ МЕРА	6
1. Општи циљ.....	6
2. Посебни циљеви — фокус области.....	7
1) Успостављање културе родне равноправности.....	7
2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Школе	7
3) Увођење родне перспективе у образовно васпитну делатност	7
4) Успостављање једнаких могућности у професионалном развоју запослених.....	7
5) Родно одговорно буџетирање.....	7
VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА.....	7
1. Кратка оцена стања у вези са положајем жена и мушкараца у Школи	7
1) Родна статистика.....	8
2. Анализа стања.....	8
VII ПОСЕБНЕ МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂИВАЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	9
1. Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности.....	9
2. Начин спровођења посебних мера.....	10
3. Начин контроле посебних мера	10
4. Рокови за спровођење посебних мера.....	10
VIII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ	10
1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности.....	10
2. Извештавање о остваривању родне равноправности.....	11
IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА.....	12
X ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА	12

I УВОД

ОШ „Христо Ботев“ у Димитровграду (у даљем тексту: Школа), као установа која се бави делатношћу основног образовања и васпитања, у складу са законом и Статутом Школе, посвећена је грађењу окружења у коме се негује међусобно поштовање 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, као и унапређење родних компетенција наставног особља.

У циљу остваривања и унапређивања родне равноправности у свим сферама делатности Школе, доноси се План за остваривање и унапређење родне равноправности (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 њима постижу, почетак примене, начин спровођења и контроле и рокове спровођења посебних мера.

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.

План је финални документ који успоставља систем родне равноправности у Школи са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности. Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици, Законом се уређују и обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

II ЗНАЧЕЊЕ ПОЈЕДИНИХ ИЗРАЗА

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

1) род означава друштвено одређене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте, које одређено друштво сматра прикладним за жене и мушкараце укључујући и међусобне односе мушкараца и жена 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, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају;

3) пол представља биолошку карактеристику на основу које се људи одређују као жене или мушкарци;

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 спровођења 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 појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничим (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 спровођење јавних политика, прописа, мера и активности;

7) родна анализа представља процењивање утицаја последица сваке планиране активности, укључујући законодавство, мере и активности, јавне политике и програме, по жене и мушкарце 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 ли 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 до: 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) узнемиравање јесте свако нежељено понашање које има за ЦИЉ или последицу повреду достојанства лица или групе лица на основу пола, односно рода, а нарочито ако се 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 узнемиравање 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 уцењивање је свако понашање лица које, у намери чињења или нечињења дела сексуалне природе, уцени другог да ће у случају одбијања пружања траженог против њега или њему блиског лица изнети нешто што може шкодити њеној 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 понашања у оквиру језика којим се служе у личном и професионалном животу;

17) родни стереотипи јесу традицијом формиране и укоренење идеје према којима су женама и мушкарцима произвољно додељене карактеристике и улоге које одређују и ограничавају њихове могућности и положај у друштву.

III 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 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.

IV ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ПОЛА, ПОЛНИХ КАРАКТЕРИСТИКА, ОДНОСНО РОДА

Дискриминација на основу пола, полних карактеристика, односно рода, јесте свако неоправдано разликовање, неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), на отворен или прикривен начин, у односу на лица или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска 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 оглашавања 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, лице или групу лица, ставља или би могла да стави, 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 заштиту 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 уцењивање, родно заснован говор МРЖЊЕ, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних 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 заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на 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, полних карактеристика, односно рода остварује се у складу са законом којим се уређује забрана дискриминације.

V 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 осетљивих друштвених група, у области рада, запошљавања, образовања и васпитања у Школи и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

2. Посебни циљеви — фокус области

1) 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.

Подизања свести свих запослених о значају родне равноправности и нужности успостављања, неговања и унапређења родне равноправности.

2) Увођење родне перспективе у пословне политике и документа Школе

Увођење родне перспективе у све фазе планирања, припреме, доношење и спровођење 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 занимања, у општим и појединачним актима Школе.

3) Увођење родне перспективе у образовно васпитну делатност

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

4) 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.

5) Родно одговорно буџетирање

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

VI ОПИС И АНАЛИЗА СТАЊА

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

1) Родна статистика

а) Структура запослених у Школи, са стањем на дан 26.09.2022. год.

У Школи има укупно 74 запослених (100%), од тога 59 жена (79,73%) и 15 мушкараца (20,27%).

Старосна структура:

- од 21 до 30 година живота: укупно 1 — 0 жена и 1 мушкарац;
- од 31 до 40 година живота: укупно 6 — 4 жене и 2 мушкараца;
- од 41 до 50 година живота: укупно 20 — 17 жена и 3 мушкараца;
- од 51 до 60 година живота: укупно 41 — 34 жене и 7 мушкараца;
- од 61 до 70 година живота: укупно 6 — 4 жене и 2 мушкараца.

б) Структура наставног особља

Укупан број наставника и сарадника у настави је 51 (100%).

Укупно: 43 (84,31%) жене и 8 (15,69%) мушкараца

в) Структура ненаставног особља

Укупан број ненаставног особља је 23 (100%).

Укупно: 16 (69,57%) жена и 7 (30,43%) мушкараца

Структура ненаставног особља је следећа:

Руководеће радно место: директор Школе – 1 жена

Радна места административно-финансијских послова: укупно 3 запослених – 2 жене и 1 мушкарац.

Радна места пратећих, помоћно-техничких и осталих послова подршке: укупно 19 запослених — 13 жена и 6 мушкараца.

е) Статистички подаци о укупним месечним примањима наставног особља, на нивоу просека за 2021. годину

Укупна месечна примања: 2.916.661,78 динара (100%).

Укупна месечна примања која су примиле жене: 2.633.392,71 динара (90,29%).

Укупна месечна примања која су примили мушкарци: 283.269,07 динара (9,71%).

ж) Статистички подаци о укупним месечним примањима ненаставног особља, на нивоу просека за 2021. годину

Укупна месечна примања: 954.269,87 динара (100%).

Укупна месечна примања која су примиле жене: 683.729,26 динара (71,65%).

Укупна месечна примања која су примили мушкарци: 270.540,61 динара (28,35%).

2) Анализа стања

На основу анализе изнетих података, може се закључити да родни јаз међу запосленима Школе постоји у случају наставног и ненаставног особља, и то у корист жена.

Такође, имајући у виду следеће: да се радни однос у Школи заснива на основу Конкурса или преузимањем технолошких вишкова, по процетур и критеријумима прописаним Законом о основама система образовања и васпитања, може се оправдано закључити да родни јаз у структури наставног особља није резултат постојања дискриминације у поступку избора и заснивања радног односа наставника и осталих запослених у Школи. Родни јаз у структури наставног особља може се ублажити једино предузимањем дугорочних посебних мера ради подстицања и охрабривањем и мушкараца за стицање занимања за рад у просвети

На основу анализе података о укупним месечним примањима наставног и ненаставног особља, на нивоу просека за 2021. годину, може се закључити да постоји родни јаз у корист жена, али да, у складу са законом и Колективним уговором у школи сви запослени остварују право на једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности. 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. 44/01, 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 објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

VII 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 и васпитне установе, а пре свега специфичности поступка спровођења 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 уџбеницима и наставном материјалу, као и у дипломама, класификацијама, у називима радних места, положаја, звања и занимања, у општим и појединачним актима Школе, у међусобној писаној и усменој комуникацији запослених, као и у каналима екстерне комуникације (Интернет презентација, друштвене мреже, брошуре, јавни наступи);

- континуирано стручно усавршавање и додатне обуке запослених за спровођење и унапређивање политике једнаких могућности, за подстицање родне равноправности, препознавање, елиминисање 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 заштите особа са инвалидитетом,

родно заснованог насиља и насиља према женама; - обезбеђивање уравнотежене заступљености полова у органу управљања, комисијама и телима Школе;

- укључивање садржаја родне равноправности приликом доношења Годишњих Планава и Програма рада Школе;

- искључивање из наставних планова и програма родно стереотипних, сексистичких садржаја, а укључивање садржаја везаних за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног разрешења сукоба у међуљудским односима, спречавања, сузбијања родно заснованог насиља и поштовања права на лични интегритет, афирмисања равноправности и повећања видљивости осетљивих друштвених трупa

- 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.

У Школи је именовано лице задужено за родну равноправност чији је задатак да: прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности из делокруга Школе; прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у Школи и саставља извештаје о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга рада Школе; доставља извештаје директору Школе; сарађује са Министарством за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство) и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; припрема податке, анализе и материјале потребне за рад тела за родну равноправност.

3. Начин контроле посебних мера

Контролу примене посебних мера врше директор Школе и лице задужено за родну равноправност.

4. Рокови за спровођење посебних мера

Мере се спроводе континуирано, трајне су, нема временског ограничења, а спроводиће се од дана доношења Плана за остваривање и унапређење родне равноправности.

VIII ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА И МОНИТОРИНГ

1. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Информације и статистички подаци који се прикупљају и евидентирају у Школи у свим областима у којима се спроводе мере морају бити, осим збирно, разврстани и исказани по полу и старосној доби.

Ради праћења и остваривања родне равноправности и извештавања о томе, Школа је дужна да евидентира податке разврстане по полу.

Надлежне службе евидентирају податке о:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту 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 полу;
- 4) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечном номиналном износу и разврстаних по полу;
- 5) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 6) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 7) броју и проценту кандидата пријављених на конкурсе за заснивање радног односа код послодавца или ради другог вида радног ангажовања, разврстаних по полу и по квалификацијама;
- 8) броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 9) начину поступања Школе по поднетим пријавама;
- 10) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, 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.

Школа је дужна да да на увид надлежној инспекцији, која у складу са законом врши инспекцијски надзор у овој области, као и Министарству на његов захтев, на начин и у складу са заштитом података о личности.

Министарство прописује изглед обрасца за евидентирање података.

2. Извештавање о остваривању родне равноправности

Школа је дужна да сачињава годишњи извештај о остваривању родне равноправности, који, поред попуњеног обрасца, садржи оцену стања у погледу остварене родне равноправности, укључујући и разлоге 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.

IX ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА

План је саставни део Програма рада Школе и почиње да се примењује почев од дана доношења и објављује се на Интернет страници Школе.

Школа Министарству доставља обавештење о интернет страници на којој је План објављен.

X ИЗВЕШТАВАЊЕ О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПЛАНА

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

Школа је дужна да Министарству достави обавештење о интернет страници на којој је Извештај објављен, у року од 30 дана од дана усвајања.



Директор школе

M. Stavorov

Милена Ставров