

REPUBLIKA SRBIJA
AP VOJVODINA
-OSNOVNA ŠKOLA „MLADA POKOLENJA“
Broj: 50/2023
Dana, 18. januara 2023. godine
K o v a č i c a

Na osnovu člana 13. stav 1. Zakona o ravnopravnosti polova ("Sl. glasnik RS", br. 104/2009 - dalje: Zakon) i člana 4. Pravilnika o sadržaju i načinu dostavljanja plana mera za otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova i godišnjeg izveštaja o njegovom sprovođenju ("Sl. glasnik RS", br. 89/2010 - dalje: Pravilnik), Školski odbor Osnovne škole „Mlada pokolenja“ Kovačica, na sednici održanoj dana 12.01.2023. godine, usvojio je

PLAN MERA ZA OTKLANJANJE I UBLAŽAVANJE NERAVNOMERNE ZASTUPLJENOSTI POLOVA

za period od 1.1. do 31.12.2023. godine

Podaci o poslodavcu:

Naziv poslodavca:	OSNOVNA ŠKOLA "MLADA POKOLENJA"	
Sedište poslodavca:	Kovačica, Maršala Tita 33	
Poreski identifikacioni broj (PIB):	101009568	
Broj i datum rešenja o upisu u Registar privrednih subjekata:		
Matični broj:		
Šifra delatnosti poslodavca:		
Ukupan broj zaposlenih:		
Broj zaposlenih razvrstan po polnoj strukturi:	Ž _____	M _____
Ukupan broj rukovodećih radnih mesta:		
Broj rukovodećih radnih mesta razvrstan po polnoj strukturi	Ž _____	M _____
Ukupan broj izvršilačkih radnih mesta:		
Broj izvršilačkih radnih mesta razvrstan po polnoj strukturi:	Ž _____	M _____
Broj istovetnih radnih mesta, prema opštem aktu poslodavca, na kojima su istovremeno zaposlena oba pola, a postoji razlika u visini neto zarada:		
Ukupan broj zaposlenih koji će biti upućeni na stručno usavršavanje ili obuku u 2023. godini, prema polnoj strukturi zaposlenih:	Ž _____	M _____
Ukupan broj planiranih za primanje u radni odnos u 2023. godini, prema polnoj strukturi:	Ž _____	M _____

Ukupan broj planiranih za otpuštanje, u 2023. godini, prema polnoj strukturi:	Ž _____	M _____
Broj žena koje će se vratiti na rad u 2023. godini, a koje su koristile porodiljsko odsustvo:		
Broj radnih mesta, prema opštem aktu, za koja postoji opravdana potreba pravljenja razlika po polu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad (radna mesta koja se po prirodi posla vezuju za određeni pol):		

Mere i procedure:

Mere i procedure koje će omogućiti otklanjanje ili ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova zaposlenih:

1. plan zapošljavanja manje zastupljenog pola radi poboljšanja polne strukture zaposlenih;
2. utvrđivanje kriterijuma za prijem u radni odnos;
3. uspostavljanje ravnomernog odnosa polova među zaposlenima;
4. organizovanje užine zaposlenih za vreme rada;
5. sprovođenje periodičnih preventivnih pregleda zaposlenih u skladu sa njihovim potrebama;
6. predviđanje mera, procedura i aktivnosti poslodavca za sprovođenje prevencije od seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucenjivanja, o čijem sadržaju svi zaposleni potpisuju svojeručno Izjavu da su upoznati sa svojim pravima i zabranama seksualnog uznemiravanja i ucenjivanja;
7. plan redovnih edukacija zaposlenih iz oblasti ravnopravnosti polova;
8. i druge mere koje mogu doprineti ravnopravnom položaju žena i muškaraca na radu, a usvoje se u toku godine na organima i telima škole.

O sprovođenju usvojenog Plana mera staraće se stručni saradnik-Ušjak Vjera, a zadužuje se i da prati njegovo sprovođenje, preduzima potrebne mere za otklanjanje neravnomerne zastupljenosti manje zastupljenog pola, kao i da o tome blagovremeno obaveštava direktora.

O sprovedenom Planu mera sačinice se godišnji Izveštaj o sprovođenju Plana mera za otklanjanje i ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova koji će se usvojiti i dostaviti resornom ministarstvu najkasnije do 15. januara 2024. godine.

Plan mera, zajedno sa Izveštajem biće dostavljen Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Bulevar Mihajla Pupina 2, 11070 Beograd ili na elektronsku adresu: antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs.

PREDSEDNIK ŠKOLSKOG ODBORA
Sanja Bojković, profesor