**МОДЕЛ**

**ИЗВЕШТАЈ**

**О СПРОВОЂЕЊУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

**ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ**

**за период од 1.1.20\_\_\_\_ до 31.12. 20\_\_\_ године[[1]](#footnote-1)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(назив подносиоца извештаја)**

Назив:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Седиште и адреса: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Број телефона: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Електронска адреса: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Веб сајт: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Матични број: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПИБ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (назив органа јавне власти), Број: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, донет \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_( датум и место).

|  |
| --- |
| 1. **Резултати процене ризика који угрожавају примену принципа родне равноправности:**
 |

|  |
| --- |
| 1. Навести резултате процене извора угрожавања принципа родне равноправности запослених лица и/или сарадника у процесу рада:
 |

1.1. Због родних стереотипа и предрасуда руководилаца, могуће је испољавање родних пристрасности приликом оцењивања службеника, што се може негативно одразити на остваривање принципа родне равноправности у каријерном напредовању службеника мушког и женског пола.

1.2. Постоји ризик да родна перспектива неће бити интегрисана у нацрте прописа које орган припрема јер међу службеницима који обављају нормативно-правне послове нема довољно службеника обучених за спровођење родне анализе, родне процене утицаја и примену других алата и метода за уродњавање.

1.3. Учесталост испољавања сексистичких ставова према женама на руководећим радним местима од стране запослених може обесхрабрити жене да се пријаве за предстојеће јавне конкурсе за радна места руководилаца, што може довести до осетно неуравнотежене заступљености полова на руководећим радним местима у органу.

1.4. Постоји ризик да приликом припреме програма развоја услуга социјалне заштите у других услуга које су у надлежности ЈЛС не буду сагледане родно засноване разлике у погледу потреба и приоритета жена и мушкараца, што се може негативно одразити на остваривање принципа родне равноправности у домену пружања услуга.

1.5. Због непостојања интерних смерница за препознавање и реаговање у случајевима полне/родне дискриминације према запосленима и корисницима услуга које управа пружа, постоји ризик од покретања судских поступака за заштиту од полне/родне дискриминације, што у јавности може изазвати сумњу у капацитете управе за доследно спровођење принципа родне равноправности у обављању послова.

|  |
| --- |
| 1. Навести предвиђени степен вероватноће настанка ризика у плану управљања ризицима за годину извештавања:
 |

* 1. Умерен
	2. Умерен
	3. Велики
	4. Умерен
	5. Умерен

|  |
| --- |
| 1. Број регистрованих случајева угрожавања принципа родне равноправности у години извештавања разврстаних према степену ризика (уписати број).
 |

 а) веома виско (црвена) – 0

 б) висок (наранџаста) – 0

 в) умерен (жута) – 2

 г) низак (зелена) – 0

|  |
| --- |
| 1. Навести процену последица које су наступиле услед повреде принципа родне равноправности код запослених и/или странака у процесу рада:
 |

 а) катастрофалне – нису наступиле

 б) озбиљне – нису наступиле

 **в) умерене – још увек постоје родне разлике у каријерном напредовању** службеника мушког и женског пола; мањи је број жена на руководећим местима; у поједине нормативне акте ЈЛС родна перспектива није на адекватан начин интегрисана;; у радној средини још увек се спорадично испољавају сексистички ставови према женама, углавном беневолентног карактера; потребе жена за услугама социјалне заштите нису у потпуности задовољене.

 г) мале – нису наступиле

 д) минималне – нису наступиле

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

Запослени и странке нису довољно информисани и охрабрени да указују на повреду принципа родне равноправности у раду управе и траже заштиту у случајевима полне/родне дискриминације.

|  |
| --- |
| 1. **Мере предвиђене планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:**
 |

1. Организовати обуку за оцењиваче у циљу унапређења компетенција за спровођење родно одговорног оцењивања службеника;
2. Обучити довољан број службеника за спровођење родне анализе, родне процене утицаја и примену других алата и метода за уродњавање;
3. Организовати једнодневну обуку за руководиоце и запослене у циљу унапређења свести о сексизму, негативним последицама сексизма и адекватним начинима реаговања у случајевима испољавања сексизма;
4. Израдити упутство за процену потреба и приоритета жена и мушкараца за услугама социјалне заштите.
5. Усвојити интерне смернице за превенцију и заштиту од полне/родне и друге дискриминације према запосленима и корисницима услуга које управа пружа.

|  |
| --- |
| 1. **Информације о спроведеним мерама предвиђеним планом управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности:**
 |

1. Организована обука за оцењиваче у циљу унапређења компетенција за спровођење родно одговорног оцењивања службеника;
2. Организована једнодневна обука за руководиоце и запослене у циљу унапређења свести о сексизму, негативним последицама сексизма и адекватним начинима реаговања у случајевима испољавања сексизма;
3. Израђено упутство за процену потреба и приоритета жена и мушкараца за услугама социјалне заштите и запослени који раде на припреми програма развоја услуга социјалне заштите обучени за његову примену;
4. Усвојeне интерне смернице за превенцију и заштиту од полне/родне и друге дискриминације према запосленима и корисницима услуга које орган пружа.

|  |
| --- |
| 1. **Разлози због којих мере нису спроведене:**
 |

1. Иако је процењено да постоји потреба за обучавањем три службеника за спровођење родне анализе, родне процене утицаја и примену других алата и метода за уродњавање, они нису завршили обуку јер Национална академија за јавну управу није у извештајној години организовала такав тип обуке.

ЛИЦЕ ЗАДУЖЕНО ЗА САЧИЊАВАЊЕ ИЗВЕШТАЈА:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Име  | Презиме | Контакт телефон | Електронска адреса  | Потпис  |
|  |  |  |  |  |

Датум: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Место: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 М.П. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (*потпис и печат одговорног лица*)

 *Назив функције, име и презиме руководиоца*

1. У овом моделу извештаја резултати процене ризика, степена вероватноћа настанка ризика, процена последица, као и утврђене и спроведене мере дати су само као примери. [↑](#footnote-ref-1)