

Република Србија
Предшколска установа „Сунце“
Број 1-06-2474
Дана 20.12.2022.године
Ул. Вука Караџића број 4
Горњи Милановац

На основу члана 126. став 4. тачка 19. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл.гл. РС, број 88/17, 27/18-други закон, 10/19, 6/20 и 129/2, и члана 52. став 3. тачка 16. Статута Предшколске установе „Сунце“ Горњи Милановац, („Службени гласник Општине Горњи Милановац, број 31/18 и број 20/22), и члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021) за потребе Предшколске установе „Сунце“ Горњи Милановац, израђује се:

ПЛАН

УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ УВОД

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.

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, samozapoшљавања, 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.

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Наведеним законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

Правни оквир на којима се заснива родна равноправност: Устав Републике Србије; Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, број 52/2021); Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, број 22/2009 и 52/2021).

Чланом 13. Закона о родној равноправности дефинисане су врсте планских аката, међу које спада и План управљања ризицима од повреде принципа равноправности. План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима органа јавне власти, послодаваца, осигуравајућих друштава, политичких странака, синдикалних организација и других организација и удружења.

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Предшколска установа „Сунце“ у Горњем Милановцу (даље: Установа), са седиштем у Горњем Милановцу, Вука Караџића бр. 4, је установа чија је далатност предшколско васпитање и образовање. Одговорно лице је директор Бојан Гвозденовић.

Лице координатор за родну равноправност је Данка Боровњак, секретарка Установе.

1.2. Укупан број запослених у Установи је 153, од чега 141 лице на неодређено време и 12 лица на о дређено време. У установи је ангажовано, 14 лица на привременим и повреемним пословима и 1 лице по основу уговора о делу.

Табела 1 Полна структура запослених и радно ангажованих лица

ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ		
Жене	Мушкарци	Укупно
157	11	168

Табела 2 Структура запослених и радно ангажованих лица према стеченом нивоу образовања

СТРУЧНА СПРЕМА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ								
Основно образовање		Средње образовање трећег и четвртог степен аа школа		Високо образовање првог степена (виша школа, 6.1 и 6.2)		Високо образовање другог степена (завршен факултет у четворогодишњем трајању и мастер студије 7.1)		Укупно
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
1	38	4	27	4	73	3	18	168

Табела 3 Полна структура руководећих радних места - Директор, помоћник директора , руковдиоци јаслених и васпитних група и остали руководиоци

ПОЛНА СТРУКТУРА РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА И РАДНО АНГАЖОВАНИХ		
Жене	Мушкарци	Укупно
11	1	12

Табела 4. Структура запослених и радно ангажованих према годинама старости

СТАРОСНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ									
Од 18-30		Од 31 -40		Од 41-50		Од 51-60		Преко 61	
М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж

0	11	4	42	4	46	2	46	2	12
---	----	---	----	---	----	---	----	---	----

2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У Установи је изражен дисбаланс и неуравнотежена заступљеност полова међу запосленима али без дискриминације у раду и са једнаким могућностима за рад и за жене и мушкарце. Један од разлога наведеног дисбаланса је тај што су сви запослени који су ангажовани на пословима са највећим бројем извршилаца, а то су радна места: „Васпитач“, „Медицинска сестра – васпитач“, „Сервирка“ и „Спремачица“, занимања за која се претежно опредељују жене, као и то да се за неке области рада, као што су васпитање и образовање највише опредељују жене.

У Установи не постоји различита нето плата на истоветним радним местима која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури.

У предходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Мере које су предвиђене овим Планом управљања ризицима су пре свега са циљем унапређења до потпуне примене принципа родне равноправности.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере. Опште мере се доносе након друштвеног дијалога и широког друштвеног консензуса, док се посебне мере доносе појединачно на нивоу организације.

3.1. Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности. Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

3.1. Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода. Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена и мушкараца на информисаност и једнаку доступност услугама и програмима;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и другим телима;
- 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.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова
Предшколске установе нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, а у организационој структури има, али оваква неуравнотеженост није настала

кршењем родне равноправности, већ због стања на тржишту рада, интересовања жена и мушкараца за оваљање одређеног посла.

3.2.2. Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или увводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима предшколског образовања.

Предшколска установа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- уравнотежен број жена и мушкараца у органе управљања и друге стручне органе од давања предлога до избора за органе управљања и др. стручне органе, као и приликом заснивања радног односа.

Разлог за увођење мере:

Иако у органима управљања Установе су жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број запослених, потребно је оснажити жене за активну партиципацију у изборним поступцима, као и од постојећег броја мушког пола оснажити исте за учешће у изборном поступку, а све у циљу уравнотежења родне равноправности у Установи.

Време за увођење мере:

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

-Кроз изборне поступке за органе **Установе** предлагати подједнак број жена и мушкараца као кандидате.

- приликом пријема у радни однос уколико се јаве кандидати оба пола, предност дати мушком кандидату уколико оба кандидата испуњавају услове који су предвиђени законом и конкурсом.

Престанак спровођења мера:

-постизањем уравнотеженог броја жена и мушкараца у органе управљања у задатом периоду остварује се циљ родне равноправности.

3.2.3. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Установа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- имплементација родно осетљивог језика у интерним документима,

- похађање обука и семинара у вези са родном равноправношћу за запослене који се налазе у управним и др. стручним органима Установе, као и други запослени који покажу интересовање,

- успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Трајање Програмских мера нема временског ограничења и спроводиће се континуирано.

МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

Разлог за увођење мере:

У интерним документима **Предшколске установе** није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере:

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности – директор Установе ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог

језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равнопраност Владе Републике Србије.

Престанак спровођења мере:

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА И ДРУГИМ СТРУЧНИМ ОРГАНИМА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ, И ДР. ЗАПОСЛЕНИ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ.

Време за увођење мере:

Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду Предшколске установе приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова органа управљања, педагошког колегијума и других запослених који покажу интересовање,
- израда програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;
- вања сагласности за потпис колективних уговора, договора и споразума са органима локалне самоуправе;
- формирања струковних асоцијација и сл.

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања Установе, педагошког колегијума је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима .

МЕРА 3. УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА У ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија

Време увођења мере:

На почетку 2023.године.

Начин спровођење мере

Спровођење ове мере се врши у сарадњи са локалном самоуправом и другим институцијама на локалном нивоу, разменом информација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.

Престанак спровођења мера:

Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

РЕЗИМЕ

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању Установе. Мере се доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању Установе.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа управљања о свим битним елементима везаним за родну

равноправност, као и подизањем свести код запослених о значају примене принципа родне равноправности.

Контролу спровођења ових свих мера и активности вршиће лица која су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима, односно директор Установе.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ се примењују у континуитету. Израдом Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене Установа ће могућности да дође до повреде принципа родне равноправности свести на минимум.

Број: 1-06- 2474

20. 12.2022. године

Председник Управног одбора,

Јелена Арсић Јелић

