

Република Србија
Предшколска установа „Сунце“
Број 2385-1
Дана 16.12.2025 године
Горњи Милановац

На основу члана 62. и члана 119. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гл. РС“, број 88/18, 27/18 - други закон, 10/19 и 6/20) и члана 43. Статута Предшколске установе „Сунце“ Горњи Милановац, Управни одбор Установе на 27. седници одржаној дана 16.12.2025. године, донео је

План управљања ризицима
од повреде принципа родне равноправности
Предшколске установе „Сунце“ Горњи Милановац



Председник УО
Бојан Пучковић

Република Србија
Предшколска установа „Сунце“
Број 2385
Дана 15.12.2025.године
Ул. Вука Караџића број 4
Горњи Милановац

На основу члана 126. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл.гл. РС, број 88/17, 27/18-други закон, 10/19, 6/20 и 129/21 и 92/23), члана 52. 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:

ПЛАНА 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, samozapošljavanja, 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 Маја Миловић.

Лице координатор за родну равноправност је Јелена Миладиновић, секретар Установе.

1.2. Укупан број запослених у Установи је 162, од чега 124 лица на неодређено време и 38 лица на одређено време. У установи је ангажовано 16 лица на привременим и повременим пословима и 3 лица по основу уговора о делу.

Табела 1 Полна структура запослених и радно ангажованих лица

ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ И РАДНО АНГАЖОВАНИХ		
Жене	Мушкарци	Укупно
168	13	181

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 степена		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	181
0	41	6	30	4	84	3	13	

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

ПОЛНА СТРУКТУРА РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА И РАДНО АНГАЖОВАНИХ		
Жене	Мушкарци	Укупно
11	0	11

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	8	3	46	3	53	5	52	2	9

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 потпуној 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;
- уравниотежена заступљеност полова у управним и другим телима;
- уравниотежена 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 у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова
Предшколска установа 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 обављање одређеног посла.

3.2.2. Подстицајне мере

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

Предшколска установа услед потреба за остваривањем и унапређењем родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

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

Разлог за увођење мере:

Иако су у органима управљања Установе 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 остваривањем и унапређењем 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 другим 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 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 равноправност 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 ДРУГИ 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;
- давања 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 примена Закона.

Време увођења мере:

На почетку 2026. 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 могућност повреде принципа родне равноправности свести на минимум.



Председника Управног одбора

Бојан Пучковић