

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Предшколске установе „Наша радост“ Александровац израђује се:

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У Александровцу
Децембар 2022 године

На основу Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године, а у складу са законском обавезом која проистиче из члана 48. став 2. и став 3. овог закона, Предшколска установа „Наша радост“ Александровац донела је одлуку о изradi 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, 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.

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 ставити, 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).

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.

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.

Закон о родној равноправности препознао је 16 поља деловања, међу којима и деловање у **области образовања, васпитања, науке и технолошког развоја**.

Чланом 37. овог Закона прецизиране су обавезе установа образовања и васпитања за спровођење стратегије за родну равноправност. С тим у вези, у Закону је наведено да су установе образовања и васпитања дужне да укључе садржаје родне равноправности приликом доношења планова и програма рада, да на свим нивоима образовања искључе родно стереотипне, сексистичке садржаје, укључе садржаје везане за родну равноправност у циљу превазилажења родних стереотипа и предрасуда, неговања узајамног поштовања, ненасилног решења сукоба у међуљудским односима, спречавања и сузбијања родно заснованог насиља и поштовања на лични интегритет, на начин прилагођен узрасту детета, као и да предузимају мере, у складу са законом, које обухватају интегрисање родне равноправности у планове и програме.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је

7.1. Општи циљ: Превазилажење родног јаза и остваривање родне равноправности као предуслов за развој друштва и побољшање свакодневног живота жена и мушкараца, девојчица и дечака.

Посебан циљ 1: Смањен родни јаз у економији, науци и образовању као предуслов и подстицај социо-економског развоја друштва

Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва.

Мера 1.6: Уродњавање предшколског и основношколског васпитања и образовања кроз унапређење јавних политика и законодавног оквира, јачање капацитета свих релевантних актера и институција и подизања нивоа свести о значају остваривања родне равноправности.

Ова мера је веома широка и комплексна и спроводиће се кроз неколико кластера активности. Најпре, ова мера подразумева увођење обавезних родно осетљивих и антидискриминаторних образовних програма и наставних садржаја у предшколско и основно школско образовање и васпитање, који укључују нове исходе и програме наставе и учења за основне школе са садржајима који афирмишу родну равноправност и повећавају видљивост женског доприноса у науци и култури.

Такође, ова мера подразумева успостављање регулаторног оквира за унапређивање компетенција запослених у образовању и васпитању путем увођења обавезних образовних програма о родној равноправности и укључивање садржаја о родној равноправности и дискриминацији у испит за добијање лиценце за рад у предшколским установама, школама/настави, односно, остваривању програма васпитно-образовног рада.

Такође, да би се ова мера остварила, неопходно је унапредити прописе у области предшколског и основношколског образовања, као и 117 јачати компетенције свих релевантних

актера и институција у предшколском и основно школском образовању. Неопходно је изменити родно стереотипне и дискриминаторне садржаје из наставних планова, програма и уџбеника и увести нове родно осетљиве и недискриминаторне садржаје. Такође, неопходне су и бројне активности за превазилажење родних стереотипа и предрасуда, стереотипних схватања родних улога, измену постојећих друштвених образаца понашања, као и сензибилисање свих актера и институција у предшколском и основно школском васпитању и образовању.

Посебну пажњу је потребно обратити на девојчице и дечаке из осетљивих група (са инвалидитетом, из ромске заједнице, из сеоских и депривираних крајева, сиромашне), како у наставним плановима, програмима и уџбеницима, тако и кроз подизање нивоа свести у сарадњи са НВО и другим актерима који се баве заштитом права појединих група које су у већем ризику од дискриминације. Поред тога, неопходно је унапредити инклузивно васпитање и образовање и осигурати да ромске девојчице и девојчице са инвалидитетом имају једнаке шансе у образовању.

Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних докумената и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике. На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала¹ и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији. Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на остављању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.²

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- УН Програм акције у односу на мало оружје и практичне мере за разоружање (ПоА);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- Резолуција ГСУН 65/69 – Жене, разоружање, неширење и контрола оружја;
- Пекиншка декларација и Платформа за акцију (1995);

- Пекинг + 15 и Пекинг + 25 – Национални преглед о оствареном напретку у спровођењу пекиншке Декларације и Платформе за акцију;
- Програм Акције Међународне конференције о становништву и развоју (1994);
- Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21 век (2000) – Миленијумска декларација УН A/Res/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;
- Директива 2006/54/EЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја A/RES/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/с 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став

2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом

(члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки, трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);

➤ Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);

➤ Закон о изменама и допунама Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, број 22/09);

- Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“ број 22/09 и 52/21);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16);
- Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“ број 104/09);

1. ОПШТИ ДЕО О Предшколској установи “Нашарадост” Александровац

1.1 .Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
Пун назив	Предшколска установа „ Наша радост“ Александровац	
Скраћени назив	ПУ „ Наша радост“ Александровац	
Матични број	07284454	
ПИБ	100364177	
Адреса седишта	Др. Милана Мирковића број 3	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Далиборка Симић
	Број телефона на радном месту	037-3552-083
	Мобилни телефон	0648480504
	e-mail	vrticzupa2018@gmail.com

Предшколска установа“ Наша радост“ Александровац је основана 1978 године и своју активност и делатност обавља на територији Републике Србије.

Основна делатност Установе је васпитање, образовање , нега и исхрана , превентивно здравствена и социјална заштита деце узраста од 1 до 6,5 година. На подручју општине Александровац у оквиру ПУ налази се један наменски грађени објекат ,али се користе на терену и простори основних школа и то за 17 припремно мешовитих васпитних група. (од 4 до 6,5 година)

Оснивач је општина Александровац

Смештајни капацитети у свим објектима су попуњени по законској норми плус-минус 20% више, односно мање деце по одобрењу оснивача тј.добивљањем **сагласности** општинске управе **(Закључак општинског већа општине Александровац број:020-406/2022-01 од 24.јуна 2022 године.** Упис и пријем деце вршиће се преко целе године у зависности од капацитета.

Основне функције рада у установи су: васпитно-образовна, превентивно здравствена и социјална. Све ове функције су подједнако значајне и важне.

Васпитно-образовна функција има континуирани успон, док превентивно здравствена заштита деце има за циљ да се добро организованим радом обезбеде услови за очување здравља деце, кроз примену програма систематског, санитарно хигијенског и здравственог надзора.

У том циљу у свакој радној години сарадник-медицинска сестра на превентивној здравственој заштити сачињава план активности на реализацији задатака за остваривање превентивно здравствене заштите.

Социјална функција огледаће се у помоћи породици, збрињавању и чувању деце. У планској години оствариваће се сарадња са Центром за социјални рад, Црвеним крстом, хуманитарним и другим организацијама и институцијама. Пратиће се потребе породице у збрињавању деце.

На основу изложеног , евидентно је да ће деца смештена у предшколској установи имати већи степен заштите и друштвене бриге од оне која не користе услуге ове установе.

Циљеви и задаци су у складу са најновијим педагошким и научним достигнућима уз максимално поштовање личности детета где ће се избор садржаја и облика рада вршити уз корелацију васпитних утицаја на правилан развој деце и њихове индивидуалне могућности, где ће васпитачи имати улогу професионалних креатора, а родитељи активних учесника у животу и раду вртића.

Установа у складу са потребом организовања и развоја солидарности, у свом раду и деловању залагаће се за остваривање следећих социјалних права:

- право на запослење и једнаку могућност добијања запослења, како би се остваривале правичне зараде, односно зараде које одговарају пристојном животном стандарду;
- право на радне услове, усвајањем и примењивањем одговарајућих међународних, законских и подзаконских одредби на основу дијалога са друштвеним групацијама;
- право на квалитетан систем социјалне заштите, који је отворен и приступачан свима, при чему ће се посебна пажња обратити на најугроженије групе;
- поштовање закона којима се регулише област рада, кроз поштовање међународних стандарда у овој области и прихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговора и професионалних стандарда који се прихватају и поштују;
- увођење правног система друштвене регулације, успостављањем структура које омогућавају истински друштвени и грађански дијалог.

У свом раду и деловању Предшколска установа „Наша радост“ Александровац има следеће циљеве:

- заштита, унапређење заступање економског, социјалног и правног статуса својих запослених

У остваривању програмских циљева Предшколска установа „Наша радост“ Александровац ће у свом раду и деловању:

- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у Предшколској установи „Наша радост“ Александровац

Органи установе ће

- остваривати пуну заштиту запослених, у случајевима када им је повређено неко право из радног односа;
- развијати све облике заштите права својих запослених, а у циљу остваривања услова који ће гарантовати социјалну сигурност и покретати одговарајуће поступке, ако се утврди да су та права нарушена;
- систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у просвети.

Родно осетљива статистика

Слика 1. Организациона структура установе

1.3. Родно осетљива статистика ПУ"НАША РАДОСТ" Александровац

Да би се добро разумеле потребе за остваривањем родне равноправности неопходна је постојање родно осетљиве статистике, родно разврстаних података и родних индикатора. То су кључни алати за формулисање, примену, надзирање, евалуацију и ревизију циљева на свим нивоима друштвеног деловања. Родно осетљива статистика обезбеђује податке за креирање и ревизију политике и програма организација како не би производеле различите ефекте на жене и мушкарце. Поред тога, она обезбеђује веродостојне податке о стварним ефектима политика и програма на животе жена и мушкараца. Републички завод за статистику исказује висок ниво родно осетљиве статистике, али

много државни органи, институције и привредни субјекти не прикупљају и не евидентирају родно разврстане податке.

Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података омогућавају сагледавање стања у друштву (организацији) у погледу родно засноване дискриминације, као и креирање, планирање и спровођење политика и програма који су усмерени на отклањање неједнакости и унапређење положаја дискриминисаних група или дискриминисаних појединаца и појединки.

У Републици Србији је у претходном периоду значајно унапређено прикупљање података и разврставање по полу, али и даље постоји много простора за унапређење. Републички завод за статистику располаже подацима разврстаним по полу у различитим областима живота (здравство, образовање, социјална заштита, правосуђе, запосленост, зараде и пензије, коришћење времена, итд.). Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности.

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ЗА Предшколску установу „Наша радост“ Александровац

Предшколска **установа „Наша радост“ Александровац** има родне податке разврстане по полу. Постојање података разврстаних по полу и родне анализе доприносе развој родно одговорног деловања ове установе.

Табела 1. Родна статистика у установи запослених).

		Број изврш иоца
I Служба руковођења	1. Директор	1Ж
	2. Руководилац финансијско-рачуноводствених послова	1Ж
	3 Секретар установе	1Ж
II Служба педагошког рада	1. Стручни сарадник педагог	Ж
	2. Стручни сарадник –педагог за физичко васпитање	Ж
	3. Стручни сарадник-психолог	Ж
III Служба васпитно-образо вног рада, неге деце, сервирања оброка и одржавања хигијене	1. Васпитач-руководилац радне јединице (вртића)	1Ж
	2. Васпитач	49Ж 1 М
	3 Медицинска сестра-васпитач	4Ж
	4. Сарадник-медицинска сестра за превентивну здравствену заштиту и негу	1Ж
	5.Сервирка	4Ж
	6 Спремачица	7Ж+1М
	7 Техничар за одржавање одеће-вешерка	
IV Служба економско-финан сијских, рачуноводствени х и послова набавке	1. Благајник	1Ж
	2. Референт за јавне набавке	1М
	3 Економ/ Магационер	1Ж
	4.Технички секретар –административно -финансијски радник	1Ж
	5.Самостални финансијско –рачуноводствени сарадник	
V Служба техничких послова		
	1. Домар/мајстор одржавања	2М
VI Служба исхране	1. Сарадник за исхрану нутрициониста	1Ж
	2. Главни Кувар	1Ж
	3 Кувар	1Ж

Од укупног броја запослених - жене су 77 - 93,90%

Мушкарци 5 -6,10%

Укупан број деце-596

Од укупног броја деце -девојчице су **308** (51,68 %).

Дечаци **288** (48,32%)

1.3.1. Број чланова и полна заступљеност у органима управљања

Табела 2 Полна структура чланова Управног одбора и Савета родитеља

а) Укупан број чланова **Управног одбора** установе износи 9 лица.

Чланови Управног одбора према полу

Жене	Мушкарци	Укупно
8	1	9

Жене 88,89 % у

Управном одбору, а мушкарци

11,11%

б) Укупан број чланова **Савета родитеља** износи 34 лица.

Жене	Мушкарци	Укупно
26	8	34

Жене у Савету родитеља (76,47%)

Мушкарци у Савету родитеља (23, 53 %)

Табела 3 структура чланова Управног одбора према стеченом нивоу образовања

ПУ "Радост" Александров ац	стручна спрема чланова Управног одбора												Укупно
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		Доктор наука		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
					1	3		1		4			9
Укупно													

Табела 4 структура чланова Управног одбора према годинама старости

ПУ "Радост" Александров ац	старосна структура чланова Управног одбора										Укупно
	18-30		31-40		41-50		51-60		преко 61		
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	
			1	4		2		1		1	
Укупно											9

1.1.1. Број запослених и полна заступљеност у органима управљања

Укупан број запослених износи 78 на неодређено и 4 на одређено

Полна структура: 77 жена 93,90% и 5 мушкараца 6,10%

Структура запослених према стеченом нивоу образовања:

Висока Стручна Спрема –25- 30,49%, 24 жене 29,27% и 1 мушкарац 1,22%

Виша Стручна спрема-32 39,03 % -све жене

Средња Стручна спрема 13 15,85 % , од тога 10 жена 12,20% и 3 мушкараца 3,65%

Основна школа 12 -14.63% , од тога 11 жена 13,41% и 1 мушкарац 1,22%

Структура запослених према годинама старости

Од18 до 30- 3 жене 3,66% , 0 мушкараца

Од 31 до 40-11 , од тога 9 жена 10,97% и 2 мушкараца 2,44%

Од 41-50- 40 , од тога 38 жена 46,35% и 2 мушкараца 2,44%

Од 51-60-15 –све жене 18,29%

Преко 61-13 , од тога 12 жена 14,63% и 1 мушкарац 1,22 %

ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУРИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У овом делу Плана смањења ризика потребно је направити кратак преглед области и процеса у функционисању установе у којем може доћи до повреде принципа родне равноправности.

Установа нема интерну документацију из области родне равноправности. Такође, не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у установи у претходном 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.

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.

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.

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.

Посебне мере, у складу са општим мерама одређују и спроводе орган јавне власти, послодавци и удружења.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

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

Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Установа има осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па су тако овакве мере неходне за унапређење принципа родне равноправности.

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 образовно васпитним активностима.

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

Запошљавање већег броја мушкараца у установи и активирање већег броја мушкараца у органима управљања кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора. Трудићемо се и пробаћемо да смањимо неуравнотежену заступљеност полова у наредних годину дана.

Време за увођење мере:

Период од 2022 – 2026. године.

Престанак спровођења мера када се испуни план.

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, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

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 **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 равноправност, 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 ЗАПОСЛЕНЕ

Разлог за увођење мере:

СТИЦАЊЕ НОВИХ ЗНАЊА И ВЕШТИНА У ПУНОЈ ПРИМЕНИ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У 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 приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- израде општих и посебних аката .

Престанак спровођења мере:

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

-
- **МЕРА 3 УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И ОРГАНИЗАЦИЈАМА 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 имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.
- **Време за увођење мере:**
- 01.01.2023-31.12. 2025. године.
- **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**
- Спровођење ове мере се врши потписивањем Меморандума о сарадњи, разменом информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности.
- **Престанак спровођења мере:**
- Мера успостављања сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва је континуирана.

РЕЗИМЕ

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање запослених мушкараца , подржати секције у синдикатима и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем и оснивачем.

У функцији спровођења посебних мера и унапређења родне равноправности **ПУ** донела је следеће подстицајне и програмске мере:

а) Подстицајна мера

Активирање већег броја мушкараца у органе управљања и стручне тимове кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора .

б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања **установе** у вези са родном равноправношћу;

- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању ове установе. Такође, битно је напоменути да **установа има осетно неуравнотежену заступљеност полова** у органима одлучивања, као и организационој структури, тако да се мере доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању ове организације.

Спровођење мера се врши континуирано кроз процесе доношења одлука, квалитативним извештавањем органа руковођења о свим битним елементима везаним за родну равноправност, као и подизањем свести код чланова о значају примене принципа родне равноправности.

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 да дође до повреде принципа родне равноправности свести на минимум.

ПРИЛОЗИ

I – Одлука о именовању лица за спровођење мера из области родне равноправности

На основу чл.64.став1.Закона о родној равноправности ("Сл.гл.РС",бр.52/2021), и члана 63 Статута ПУ"Наша радост" Александровац директор ПУ"Наша радост" Александровац доноси

О Д Л У К У

Именује се Биљана Судимац, на радном месту секретара Предшколске установе "Наша радост" Александровац као лице испред установе задужено за спровођење мера из области родне равноправности.

Директорка

ПУ"Наша радост" Александровац

Далиборка Симић

ІСписак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности

Редни број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	email
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361-9833	rodna.ravnopravnost@gov.rs kabinet@mre.gov.rs
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs
3.	Савет за родну равноправност Града Београда		
4.	Комисија за родну равноправност општине Савски венац		
5.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
6.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs
7.	Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом	011/311-3859	office@civilnodrustvo.gov.rs
8.	Центар за студије рода и политике – Факултет политичких наука Универзитета у Београду	011/390-2961	katarina.loncarevic@fpn.bg.ac.rs
9.	Аутономни женски центар	011/266-2222 0800/100-007	zene.savet@azc.org.rs pravnapomoc@azc.org.rs
10.	Атина	011/322-0030 061/638-4071	office@atina.org.rs
11.	Виктимолошко друштво Србије	011/228-8040 063/356-613 065/548-6421	vdsrbija@gmail.com

У Александровцу

Директорка
Симић Далиборка
