



Број: 1017

Датум: 29.12.2023.

На основу члана 19-23. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/21 - даље: Закон), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 56/2022 - даље: Правилник) и члана 80 Статута Предшколске установе „КОЛИБРИ“ Ковачица, директор Предшколске установе „КОЛИБРИ“ Ковачица доноси

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ “КОЛИБРИ” КОВАЧИЦА ЗА 2024. ГОДИНУ

1. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

План управљања ризицима Предшколске установе “КОЛИБРИ” Ковачица представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (даље: План управљања ризицима).

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

При том, треба имати у виду да, према члану 3. Закона, 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.

Такође, поменути закон у члану 4. изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у Предшколској установи “КОЛИБРИ” Ковачица у 2024. години.

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 оглашавањ 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 политичким странкама, синдикалним организацијама и удружењима.

У члану 48. овог Закона прецизирана је родна равноправност у политичким организацијама, синдикалним организацијама и удружењима. С тим у вези, у Закону је наведено да право на учлањење у политичку странку, синдикалну организацију и удружење, и активно учешће у раду политичке странке, синдикалне организације и удружења, и раду њихових органа, укључујући и погодности које обезбеђују, остварују се без било ког вида дискриминације на основу пола, односно рода, у складу са актима те организације.

У Националној стратегији за родну равноправност од 2021. до 2030. године дефинисан је Посебан циљ 2. Обезбеђене једнаке могућности за остваривање и заштиту људских права као претпоставка развоја и безбедног друштва, Мера 2.4. Јачање капацитета, унапређивање институционалног и нормативног оквира родне равноправности у политичком животу и обезбеђивање равноправног учешћа жена и мушкараца, посебно рањивих група у одлучивању о јавним пословима. Ова мера подразумева између осталог усклађивање аката о унутрашњој организацији и уређењу органа јавне власти, аката политичких странака, синдиката и удружења грађана и предузимање посебних мера како би се смањио родни јаз и обезбедила родно уравнотежена заступљеност у управљачким и надзорним телима и на руководећим местима у институцијама, јавним установама, посебно у ЈЛС, месним заједницама, на изборним листама и у органима за спровођење избора, политичким странкама, синдикатима и удружењима грађана и успоставиле претпоставке за равноправно учешће жена и мушкараца и посебно рањивих група у планирању, припреми, доношењу и спровођењу одлука које утичу на њихов положај уз уважавање њихових интереса, потреба и приоритета приликом обликовања и одлучивања о јавним политикама у складу са Законом о родној равноправности (чл. 7, 10, 26, 47 и 48).

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

Република Србија је прихватила велики број међународних документа 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 ратификовала 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 остављавању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности“.

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. ЦЕДАВ);
- 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 А/Рес/55/2 (2000);
- Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији;

- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/РЕС/70/1 (2015);
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и пратећи протоколи;
- Повеља ЕУ о основним правима 2016/ц 202/025;
- Бечка декларација и програм деловања (1993);

1.2. 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);

1.3. Институционални механизми за постизање родне равноправности у Републици Србији

Механизми за постизање родне равноправности обухватају поред поменутог законодавног оквира, и тела за родну равноправност на свим нивоима власти, стратегије и акционе

планове, као и заштитнике грађана. У Србији постоје тела за родну равноправност на свим нивоима власти и то:

- Савет за родну равноправност – саветодавно тело Владе РС,
- Скупштински одбор за људска и мањинска права и равноправност полова – тело на нивоу законодавне власти,
- Управа за родну равноправност при Министарству рада, запошљавања и социјалне политике – извршни механизам на државном нивоу,
- Заменица заштитника грађана за родну равноправност,
- Повереница за заштиту равноправности.

1.4.Родно осетљива статистика

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. 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. Између осталог, Србија је била прва држава ван Европске уније која је 2016. године увела Индекс родне равноправности. *Индекс родне равноправности представља јединствени алат за мерење који синтетиче сложеност родне равноправности као вишедимензионалног концепта у корисном и лако разумљиву меру.

2. ОПШТИ ПОДАЦИ О ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ

2.1..Назив, подаци о седишту, делатности и одговорном лицу

ОСНОВНИ ПОДАЦИ	
ПУН НАЗИВ	Предшколска установа „КОЛИБРИ“ Ковачица
Матични број	08498385
ПИБ	100873408
Адреса	Др Јанка Булика бб, 26210 Ковачица
Телефон	013/662-122
Шифра делатности	85.10 – предшколско васпитање и образовање Шифра делатности: 88.91 – делатност дневне бриге о деци

Подаци о одговорном лицу	Име и презиме	Ана Бакош
	Телефон	013662122
	Мобилни телефон	0628090927
	е-маил	pukolibri@gmail.com

Делатност предшколског васпитања и образовања је делатност од непосредног друштвеног интереса и остварује се као јавна служба. Делатност предшколског васпитања и образовања, јесте васпитање и образовање деце предшколског узраста. Подпредшколским узрастом, подразумева се узраст деце од шест месеци до поласка у основну школу.

Процес рада у установи организује се у објекту Предшколске установе у седишту, објектима ван седишта установе и у простору у основним школама (издвојена одељења установе).

Предшколска установа обавља своју делатност у :

1. ПУ „Колибри“ Ковачица ул. Др. Јанка Булика бб,
2. ПУ „Колибри“ Црепаја ул. Маршала Тита бр. 1.
3. ПУ „Колибри,, Дебељача ул. Маршала Тита бр. 13.
4. ПУ „Колибри ,, Падина ул.Трг Ослобођења бр. 2.
5. објекту Основне школе „Луcreција Анкуић“ Самош ул. Маршала Тита бр. 27.
6. ПУ „Колибри ,, Уздин ул. Маршала Тита бр. 137.
7. простору Основне школе „Михајло Пупин ,, Идвор, ул. Михајла Пупина бр. 51.

Установа може да врши статусне промене, промену назива и седишта, уз сагласност оснивача, у складу са Законом.

Предшколска установа “КОЛИБРИ” Ковачица 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 пихватање синдиката као партнера у преговорима за успостављање колективних уговоа 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 “КОЛИБРИ” Ковачица има следећи циљ: заштита, унапређење, заступање економског, социјалног и правног статуса свих запослених.
- У остваривању програмских циљева Предшколска установа “КОЛИБРИ” Ковачица ће у свом раду и деловању:
- водити рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
 - придржавати се свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
 - оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
 - при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
 - радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
 - радити на изградњи културе једнаких шанси за све. систематски, благовремено, истинито и потпуно информисати запослене у установи

Органи установе ће:

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

3. САДРЖИНА ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима у Предшколској установи „КОЛИБРИ“ Ковачица. Гаранција родне перспективе односи се на узимање у обзир родних разлика, разлика по полу и различитих интереса, потреба и приоритета жена и мушкараца и њихово укључивање у све фазе планирања, припреме, доношења и спровођења одлука, као и обављања радних процеса. Уродњавање представља средство за остваривање и унапређивање родне равноправности кроз укључивање родне перспективе у све фазе процеса рада Предшколске установе „КОЛИБРИ“ Ковачица.

Уравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног од полова између 40%-50% у односу на други пол, а осетно неуравнотежена заступљеност полова постоји када је заступљеност једног пола нижа од 40% у односу на други пол, осим ако посебним законом није другачије прописано. Приликом израде Плана управљања ризицима полази се од радних процеса у свим областима функционисања Предшколске установе „КОЛИБРИ“ Ковачица.

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у Предшколску установу “КОЛИБРИ” Ковачица који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути план донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

3.1. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Са равноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у Предшколску установу „КОЛИБРИ“ Ковачица могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

1. запошљавања или радног ангажовања;
2. трајања радног односа или радног ангажовања;
3. вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. исплате зараде и других припадљности за рад једнаке вредности;
6. коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;
7. стицања основа за раскид радног односа или радног ангажовања;
8. одласка у пензију...

2.3.1. Број запослених У Предшколску установу „Колибри“ Ковачицари“ и полна заступљеност

Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
56	1	55

(1) Полна структура запослених према радном месту

Руководећа радна места	Мушкарци	Жене
Директор	0	1
УКУПНО:	0	1

Извршилачка радна места	Мушкарци	Жене
Васпитачи	0	33
Стручни сарадници	0	3
Секретар	0	1
Сарадници	0	2
Руководилац финансијско- рачуноводствених послова	0	1
Дипломирани економиста за финансијско- рачуноводствене послове	0	2
Медицинске сестре васпитачи	0	3
Мајстор одржавања	1	0
Кувар	0	4
Спремачица	0	5
УКУПНО:	1	54

(2) Структура запослених према стеченом нивоу образовања

	Основна школа		Средња школа		Виша школа		Факултет		Доктор наука	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
укупно		5	1	8	0	19	0	23	0	0
	5		9		19		23		0	

(3) Структура запослених према годинама старости

	Старосна структура									
	21-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
УКУПНО	0	10	0	19	1	16	0	5	0	5
	10		19		17		5		5	

2.4.Процена ризика

План управљања ризицима израђује се на основу процене ризика, која представља почетну фазу у процесу израде Плана управљања ризицима.

Процена ризика врши се у свим радним процесима установе и врши се уз помоћ матрице којом се ризик процењује и мери као: веома висок, висок, умерени и низак, на основу којих се процењује вероватноћа настанка ризика, као и последица тог ризика.

Процена ризика у одређеном радном процесу врши се тако што се број запослених мање заступљеног рода у радном процесу подели са укупним бројем запослених у том радном процесу и помножи са 100. Тада се добија проценат уравнотежености полова у Установи на основу чега се може проценити ризик родне неравноправности. Родна равноправност је заступљена ако је уравнотеженост између 40% и 50%, што значи да испод 40% постоји низак ризик родне неуравнотежености.

Процена ризика на основу које се утврђује вероватноћа настанка последице према горе наведеним табелама служи да се у сваком радном процесу идентификују процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности и то на следећи начин:

* 0% - 10% - веома висок ризик:

- 10% - 20% - висок ризик;
- 20% - 30% - умерени ризик;
- 30% - 40% - низак ризик
- На основу извршене анализе утврђује се који су радни процеси нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности.

Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности у Предшколској установи „КОЛИБРИ“ Ковачица, груписањем сродних послова могу се разликовати три врсте радних процеса и то:

1. Послове васпитно-образовног рада и нега деце обављају:

- васпитачи (VI степен – виша стручна спрема, VII степен-висока стручна спрема),
- медицинске сестре – васпитачи (IV степен – средња стручна спрема),
- стручни сарадници (VII степен – висока стручна спрема);

2. Послове исхране, превентивне-здравствене заштите и нега обављају:

- сарадници (IV степен и VI-степен стручне спреме);

3. Правно, административне и финансијско – рачуноводствене послове обављају: службенице (VII степена стучне спреме);

4. Послове одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране обављају спремачице, кувари и техничко особље (I,III , IV степен стручне спреме).

Приказани бројчани подаци у Табелама јасно показују да у структури запослених у Предшколској установи „КОЛИБРИ“ Ковачица у оквиру радних процеса: 1). Послови васпитно-образовног рада, педагошког рада, превентивно здравствене заштите (74% жена), ,2). Послови одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране - (15% жена, 2%мушкарци) - висок ризик повреде принципа родне равноправности; 3). Послови правно, административних и финансијско – рачуноводствених сектора (7%жена) – веома висок ризик повреде принципа родне равноправности

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2024. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је 56, од чега је 55 жена и 1 мушкарац, што значи да однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у Предшколској установи „Колибри“ Ковачица износи 98 % у корист женског пола..

Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 31-40 година, као и да су у тој групи претежно заступљене са 30 % женски пол..

Из наведених података произилази сазнање да у категорији мање образованих са нижим степеном стручне спреме су ретежно заступљене жене са 9 %, у категорији образованих са средњом стручном спремом 14% и претежно су заступљене жене, а у категоријама најобразованијих са VI, VII, VII i MA, су претежно заступљене жене са 77 %.

4. ОПИС СТАЊА

Предшколска установа „КОЛИБРИ“ Ковачица нема интерну документацију из области родне рвноправности..

У Предшколској установи „Колибри“ Ковачица 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.

На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у Предшколској установи „Колибри“ Ковачица постоји родни јаз, и то у корист жена.

Важно је напоменути да су лица запослена у Предшколској установи „Колибри“ у Ковачици примљена у радни однос по основу конкурса и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер Предшколска установа „Колибри“ Ковачица нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурсе за запослење. Чињеница је да за занимање васпитача пријављују се претежно жене јер се жене вишеа опредеље за студије за васпитача.

У погледу старосне структуре запослених, заступљена су лица свих свих старосних доба.

У Предшколску установу „Колибри“ Ковачица зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/01, 15/2002 - др. уредба*, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 95/2018 - др. закон и 86/2019 - др. закон) тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

5. 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.

5.1. 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.

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, у Предшколску установу "КОЛИБРИ" Ковачица, у 2024. години, спроводиће се посебне мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица, и то кроз:

- стварање и омогућавање једнаких могућности за запошљавање односно радно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосно доба кандидата/кандидаткиње;
- стварање и омогућавање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовање на руководећа радна места, у складу са квалификацијама и постигнућима, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб запослених и радно ангажованих лица;
- доступност додатног образовања и стручног усавршавања у свим категоријама запослених и радно ангажованих лица, у складу са потребама унапређења посла, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосно доба;
- стварање и омогућавање једнаких услова за запослена и радно ангажована лица, у погледу безбедности и здравља на раду, услова рада, одмора и одсустава са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко и породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета;
- спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, рода и старосне доби;
- спровођењем политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род запосленог или радно ангажованог лица;
- престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, односно рода запосленог или радно ангажованог лица, већ искључиво из разлога прописаних законом.

5.2. 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, 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.

5.3. Мере које се одређују у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

Предшколска установа „Колибри“ Ковачица има осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури из разлога специфичности делатности, па овакве мере су неходне за унапређење принципа родне равноправности.

Разлог за увођење мере:

Предшколска установа „КОЛИБРИ“ Ковачица као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мушкарце доносиоце одлука у органима Установе да би се тиме квалитетније спровела мисија и визија Установе.

Време за увођење мере: Период од 2023 – 2026. године

Начин спровођења мере:

Предлагати већи број мушкараца у комисијама, омогућити што већем броју мушкараца да приступе органима који доносе одлуке.

5.4. 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 синдикалног деловања.

Предшколска установа “КОЛИБРИ” Ковачица услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру: активирање већег броја мушкараца у органима Установе и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.

Мере које ће установа предузимати:

- установа ће, водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
- установа ће се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
- установа ће оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
- установа ће при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
- установа ће радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
- установа ће омогућити похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
- установа ће радити на изградњи културе једнаких шанси за све;
- установа ће радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.

Време за увођење мере: Континуирано.

Престанак спровођења мере: Мере су трајне тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

Разлог за увођење мере:

Предшколска установа „КОЛИБРИ“ Ковачица као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мушкарце доносиоце одлука у органима Установе да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија Установе.

Време за увођење мере: Период од 2023 – 2026. године

Начин спровођења и контроле спровођења мере

- Предлагати већи број мушкараца у комисијама,
- Омогућити што већем броју мушкараца да приступе органима који доносе одлуке.
- Активирање већег броја мушкараца кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у одлучивању.

5.5. Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Предшколска установа „КОЛИБРИ“ КОВАЧИЦА 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 ради даље континуиране едукације свих запослених;

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 у Предшколској установи „КОЛИБРИ“ Ковачица, 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 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 У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

Разлог за увођење мере:

Стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у организацији.

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;
- одабира чланова из органа управљања и саветодавног органа; (нав
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

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

Први и други квартал 2024. 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.

6. ПОДАЦИ О ЛИЦУ ОДГОВОРНОМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Име и презиме	Мирослава Хрубик
Телефон	013/662-122
Мобилни телефон	069/3057298
е-маил	mirahrubik@gmail.com

7. СПИСАК ДРЖВНИХ ОРГАНА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА КОЈЕ СЕ БАВЕ УНАПРЕЂИВАЊЕМ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Редн и број	Назив државног органа/организације	Контакт	
		телефон	емаил
1.	Координационо тело за родну равноправност Владе Републике Србије	011/361- 9833	родна.равноправност@гов.рс кабинет@мре.гов.рс
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:антидискриминација.родна@мин
љмпдд.гов.рс">антидискриминација.родна@мин љмпдд.гов.рс
3.	Заштитник грађана	011/206- 8100	заштитник@заштитник.рс кабинет@заштитник.рс
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	повереник@равноправност.гов.рс

7.1. Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је руководилац, односно одговорно лице у правном лицу.

С обзиром на то, да је руководилац дужан да одреди лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем о спровођењу Плана управљања ризицима, именује лице Зорицу Станков - струковни мастер васпитач ..

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2024. године, са могућношћу повременог информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог плана се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу уз овај правилник.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши одговорно лице у правном лицу.

8. ПОЧЕТАК ПРИМЕНЕ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Предшколске установе „КОЛИБРИ“ Ковачица.

По ступању на снагу, План управљања ризицима се може јавно објавити и на интернет страници Предшколске установе „КОЛИБРИ“ Ковачица..



Директор ПУ „Колибри“

Ана Бакош

Ана Бакош