



На одредбе основу члана 19 - 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21 у даљем тексту: Закон) одредбе члана 88. став 3. тачка 16. Статута Предшколске установе „Ђурђевдан“ Крагујевац (сл.бр. 03/1- 4085 од 12.7.2024.године - пречишћен текст) директорка Предшколске установе „Ђурђевдан“ Крагујевац, донела је дана **27.12.2024.**године, следећи:

**ПЛАН
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ “ЂУРЂЕВДАН”
КРАГУЈЕВАЦ**

Уводне напомене

- 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, засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду у: образовној, економској области; области запошљавања, занимања и рада, samozapoшљавања; здравственом осигурању и заштити; социјалном осигурању и заштити; области безбедности; екологији; области културе; спорту и рекреацији; као и у 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 са рада 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 на основу пола, полних карактеристика, односно рода, забрањена је у односу на: услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду.

- 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).
- Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, мере за заштиту материнства и очинства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства, као и заштита на раду запослених различитог пола, у складу са прописима којима се уређују радни односи и безбедност и здравље на раду, посебне мере уведене ради постизања пуне родне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају на основу свог пола, полних карактеристика, односно рода.
- Не сматрају се дискриминацијом на основу пола, полних карактеристика, односно рода, посебне мере донете ради отклањања и спречавања неједнаког положаја жена и мушкараца и остваривања једнаких могућности за жене и мушкарце.
- Законом се уређује 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 оквири

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација (1945);
- 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);
- 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/ЕЗ 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), 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).

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 производиле различите ефекте на жене и мушкараце. 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 синтетише сложеност родне равноправности као вишедимензионалног концепта у корисном и лако разумљиву меру.**

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 „Ђурђевдан“ Крагујевац.

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 „Ђурђевдан“ Крагујевац.**

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 „Ђурђевдан“ Крагујевац.

План управљања ризицима садржи:

- приказ радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене степена ризика;

- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;

- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

Општи подаци о установи

Назив: Предшколска установа „Ђурђевдан“ Крагујевац

Седиште: 34 000 Крагујевац, улица Кнеза Милоша број 21а, број телефона: 034 300/846

Порески идентификациони број (ПИБ): 108937534

Жиро рачун: 840-873661-85

Матични број: 17872672

Шифра делатности: 85.10 – предшколско васпитање и образовање

Шифра делатности: 88.91 – делатност дневне бриге о деци

Предшколска установа „Ђурђевдан“ Крагујевац је правно лице које обавља васпитно образовну делатност којом се остварују права грађана у складу са Уставом Републике Србије, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском васпитању и образовању, Статутом, општим актима установе, Одлуком Скупштине града Крагујевца број 022-136/14-1 од 17. новембра 2014. године и другим Закономима.

Установа обавља своју делатност у седишту и ван седишта у издвојеним одељењима, што је приказано у табелама:

Ред. бр.	Назив објекта	Адреса
		1.
2.	Вртић „Зека“	Сутјеска 6
3.	Вртић „Колибри“	Јосифа Шнерсона 3а
4.	Вртић „Невен“	Радничка 23
5.	Вртић „Џицибан“	Кнеза Милоша 21а
6.	Вртић „Чуперак“	19. октобра 2б
7.	Јаслице „Шврћа“	Николе Пашића 10
		/

Р. б.	Назив простора	Матични вртић
1.	ОШ „Живадника Дивац“ – Станово	„Џицибан“
2.	ОШ „Доситеј Обрадовић“ – Ердеч	„Џицибан“
3.	ОШ „Милоје Симовић“ – Драгобраћа	„Колибри“
4.	ОШ „Јулијана Ћатић“ – Страгари	„Зека“
5.	ОШ „Прота Стеван Поповић“ – Чумић	„Невен“
6.	ОШ „Прота Стеван Поповић“ – Шењ	„Невен“
7.	ОШ „19 октобар“ – Маршић	„Чуперак“
8.	Месна заједница Корићани	„Колибри“
9.	ОШ „Милутин и Драгиња Тодоровић“	„Џицибан“
10.	ОШ „Ђура Јакшић“ Крагујевац	„Невен“
11.	ОШ „Трећи крагујевачки батаљон“ Крагујевац	„Бубамара“
12.	Вртић „Зека“	„Зека“
13.	Вртић „Џицибан“	„Џицибан“
14.	Вртић „Чуперак“	„Чуперак“
15.	ОШ „Свети Сава“ – Грбице	„Зека“
16.	ОШ „Милоје Симовић“ – Голочело	„Колибри“
17.	ОШ „Милутин и Драгиња Тодоровић“ – Илићево	„Џицибан“
18.	ОШ „19 октобар“ – Ботуње	„Чуперак“
19.	ОШ „Јулијана Ћатић“ – Влакча	„Зека“
20.	ОШ „19 октобар“ – Цветовевац	„Чуперак“
21.	ОШ „Јулијана Ћатић“ – Угљаревац	„Зека“
22.	ОШ „Јулијана Ћатић“ – Страгари	„Зека“
23.	ОШ „19 октобар“ – Доње Комарице	„Чуперак“
24.	ОШ „Јулијана Ћатић“ – Рамаћа	„Зека“
УКУПНО		24

Унутар организационих јединица – вртића послови су систематизовани према Правилнику о организацији и систематизацији радних места Предшколске установе „Ђурђевдан“ Крагујевац (01-2373 од 5.4.2024. године – пречишћен текст)

Група послова	Радна места
1. Директоријум	1. Директорка установе; 2. Руководилац/руководиља финансијско - рачуноводствених послова установе;

	3. Помоћник/ца директорке за педагошки рад; 4. Секретар/ка установе
2. Сектор за педагошки рад и превентивно – здравствену заштиту	1. Стручна срадница – педагошкиња; 2. Стручна срадница – психолошкиња; 3. Стручна срадница – педагошкиња за физичко васпитање; 4. Сарадница за унапређивање превентивне здравствене заштите и неге; 5. Виша физиотерапеуткиња
3. Сектор за васпитно – образовни рад са децом	1. Васпитач/ца – руководилац /руководиља вртића; 2. Медицинска сестра – васпитач /ца – руководиља вртића – јасле; 3. Дефектолошкиња – васпитачица 4. Васпитач/ца 5. Сарадник/ца, мед. сестра за превентивну здравствену заштиту и негу; 6. Мед. сестра – васпитачица, мед. техничар за здравствену заштиту и негу; 7. Сервир/ка; 8. Спремач/ица; 9. Помоћни радник / ица / радник/ица у вешерају
4. Сектор за финансијско рачуноводствене послове	1. Службеник/ица за јавне набавке; 2. Дипломирани/на економиста/еконимисткиња за финансијско – рачуноводствене послове; 3. Референт /референткиња за финансијско – рачуноводствене послове; 4. Котиста/контисткиња; 5. Ликвидатор/ликвидаторка
5. Сектор за правне и административно техничке послове	1. Самостални/на правни/на сарадник /ца; 2. Службеник/ца за послове заштите, безбедности, здравља на раду и заштиту од пожара; 3. Технички/Ка секретар/секретарка; 4. Референт/референткиња за правне, кадровске и административне послове
6. Сектор за одржавање и обезбеђење објеката	1. Техничар /ка инвестиционог и техничког одржавања уређаја и опреме; 2. Мајстор/ка одржавања – бравар/ка; 3. Мајстор /ка одржавања – водоинсталатер/ка; 4. Мајстор /ка одржавања – електричар/ка; 5. Мајстор /ка одржавања – столар/ка; 6. Возач/ица; 7. Помоћни/на радник /ица– транспортни /на радник /ца
7. Сектор за послове припреме и дистрибуцију хране	1. Шеф/ица кухиње; 2. Сарадник /ца за исхрану нутрициониста/киња – дијететичар /ка; 3. Кувар/ица 5. Пекар/пекарка; 6. Помоћни /на радник /ца у кухињи

Укупан број запослени и радно ангажованих лица, разврстан по полној структури:

Укупан број запослених	Жене	Мушкарци
286	271	15

Квалификације које поседују запослени и радно ангажована лица, разврстана по полу:

Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкарци
1. Основна школа (НК)	69	68	1
2. Средња стручна спрема - степен (ССС) III, IV, V	74	71	7
3. Средња стручна спрема – степен (ССС)	0	0	0
4. Виша стручна спрема (ВСС) VI	129	120	6
5. Висока стручна спрема (ВСС) VII	14	12	1

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 наведеној табели 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 „Ђурђевдан“ Крагујевац унутар организационих јединица и Сектора, груписањем сродних послова могу се разликовати три врсте радних процеса и то:

1. Послове васпитно-образовног рада и нега деце обављају: васпитачи /це (**VI степен** – виша стручна спрема), медицинске сестре – васпитачи/це (**IV степен** – средња стручна спрема), стручни сарадник/ци (**VII степен** – висока стручна спрема);

2. Послове исхране, превентивне-здравствене заштите и неге обављају: сарадник/ци (**IV** – средња стручна спрема);

3. Послове правно, административних, кадровских и финансијско – рачуноводствених полсова обављају: службеници/службенице (**IV, VI, VII** степена стучне спреме);

4. Послове одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране обављају спремачи/це, сервири /ке, техничко особље (**III, IV, V** степен стручне спреме).

У наведеним радним процесима у Предшколској установи „Ђурђевдан“ Крагујевац утврђена је следећа кадрoвска структура разврстана према полу и то:

Кадрoвска структура према полу у оквиру радних процеса

Радни процес	Укупно	Жене	Мушкарци
1. Послови васпитно-образовног рада, педагошког рада, превентивно здравствене заштите и неге	198	196	4
2. Послови одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране	76	64	10
3. Послови правно, административних, кадровских и финансијско – рачуноводствених сектора	12	11	1

Приказани бројчани подаци јасно показују да у структури запослених у Предшколској установи „Ђурђевдан“ Крагујевац у оквиру радних процеса: 1). Послова васпитно-образовног рада, педагошког рада, превентивно здравствене заштите (67,8% жена) – **умерен ризик** повреде принципа родне равноправности; 2). Послова одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране - (88,8% жена) - **висок ризик** повреде принципа родне равноправности; 3). Послова правно, административних, кадровских и финансијско – рачуноводствених сектора (91,6% жена) – **веома висок ризик** повреде принципа родне равноправности.

И поред утврђених ризика, у Предшколској установи „Ђурђевдан“ Крагујевац у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених законом, кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно и које су посебно предвиђене за свако радно место посебно, независно од пола.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер установа нема и не може имати било какав утицаја на полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење.

Дакле, без обзира на непостојање принципа у спровођењу родне равноправности важно је напоменути да су лица запослена у Предшколској установи „Ђурђевдан“ Крагујевац примљена у радни однос по основу конкурса или без спровођења конкурса у случајевима предвиђеним законом искључиво на основу критеријума који се тичу радног места, а не личних својстава или пола.

Исто се односи и на директора/ку у Предшколској установи „Ђурђевдан“ Крагујевац који се бира на основу одредбе члана 123. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. Гласник РС“ број: 88/2017, 27/2018 и др. закони, 27/2018 и др. закони, 10/2019, 6/2020, 129/2021, 92/23).

У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби.

У Предшколској установи „Ђурђевдан“ Крагујевац плате запослених се обрачунавају и исплаћују у складу са Законом, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Посебним колективним уговором за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, Правилником о раду Предшколске установе „Ђурђевдан“ Крагујевац.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Закон разврстава мере за остваривање и унапређење родне равноправности на 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.

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 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

Предшколска установа „Ђурђевдан“ Крагујевац има осетно неуравнотежену заступљеност полова у организационој стурктури из разлога специфичности делатности.

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 „Ђурђевдан“ Крагујевац 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.**

Разлог за увођење мере:

Такође, Предшколска установа „Ђурђевдан“ Крагујевац 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 конкурсним комисијама;
- Одредити лица која ће пратити конкнитуирану едукацију мушкараца на теме доношења одлука;
- 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.

Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.

Предшколска установа „Ђурђевдан“ Крагујевац 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 у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених.

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 „Ђурђевдан“ Крагујевац је присутан **родно сензитиван језик**. Документација се углавном води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

У периоду од 2023.године почело се са имплементацијом родно сензитивног језика у документацији у Предшколској установи „Ђурђевдан“ Крагујевац, а наставиће се у зависности од будућих одлука Установог суда РС, обзиром на чињеницу да су одредабе Закона о родној равноправности које се односе на родно сензитивни језик пред Уставним судом РС (у поступку утврђивања уставности предметних одредаба) стављене ван правне снаге.

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.

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 ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ „ЂУРЕЂВАН“ КРАГУЈЕВАЦ. **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 Управног одбора Установе;
- 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 Плана управљања ризицима.

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: Континуирано

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Спровођење ове мере се врши кроз размену информација из области родне равноправности, одржавањем округлих столова и презентација, учествовањем на панелним дискусијама о искуствима у спровођењу родне равноправности и слично.

Престанак спровођења мере:

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

Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицим

ДИРЕКТОРКА: Тијана Ристовић, телефон број: 064 87 66 847 direktor@pudjurdjevdan.edu.rs

ПОМОЋНИЦА ДИРЕКТОРКЕ: Љиљана Јоргић, телефон број: 064 87 66 841 pomoc.dir@pudjurdjevdan.edu.rs

СЕКРЕТАРКА УСТАНОВЕ: Јелена Додеровић, телефон број: 064 64 12 585 pravnasluzba@pudjurdjevdan.edu.rs

Град Крагујевац
Предшколска установа „Ђурђеџдан“ Крагујевац
Број: 01-6979
Датум: 27.12.2024.године
Крагујевац


Директорка
Предшколске установе „Ђурђеџдан“ Крагујевац

Тијана Ристовић