

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ
РАВНОПРАВНОСТИ**

**ПРЕДШКОЛСКА
УСТАНОВА "УЖИЦЕ"**

новембар 2022.године

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) за потребе Предшколске установе "Ужице", израђује се:

ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА "УЖИЦЕ"

Број: 3133

Датум: 29.12 2022 год.
У Ж И Ц Е

ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Назив: Предшколска установа "Ужице"
Адреса: Немањина 18
Матични број: 07280556
ПИБ: 101615706

САДРЖАЈ

УВОД.....	4
1. ОПШТИ ДЕО О ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ "УЖИЦЕ"	9
НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПРОЈЕКТА	9
ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА Предшколске установе "Ужице".....	11
РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА Предшколске установе "Ужице"	11
Број запослених и полна заступљеност у органима управљања.....	12
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	14
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	15
ОПШТЕ МЕРЕ	15
ПОСЕБНЕ МЕРЕ	15
Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....	16
Подстицајне мере.....	16
Програмске мере.....	17
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....	21
РЕЗИМЕ	22
ПРИЛОЗИ	23
I - Одлука о именовању лица за спровођење мера из обласи родне равноправности	23
II - Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.....	23
III - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....	23

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 директорка Предшколске установе "Ужице" донела је одлуку о изради Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (у даљем тексту: План управљања ризицима).

ЧЛАНОВИ ТИМА ЗА ИЗРАДУ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА		
Редни број	Име и презиме чланова тима	Занимање
1.	Вера Босиљчић	васпитач
2.	Мирјана Јанковић	дипл.психолог
3.	Душица Пенезић	дипл.правник
4	Маријана Стаматовић	дипл.економиста
5.	Гордана Ковачевић	матурант гимназије

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, самозапошљавања, 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 уцељивање, 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, одсустваради 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).

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 остављању 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. 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 (2011);
- 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/ЕЗ о спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања;
- Агенда 2030 – циљеви одрживог развоја А/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 "УЖИЦЕ"

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 "Ужице"	
Скраћени назив	ПУ Ужице	
Матични број	07280556	
ПИБ	101615706	
Адреса седишта	Немањина 18, Ужице	
Подаци о одговорном лицу и лицу за координацију током израде пројекта	Име и презиме	Веселинка Јовановић
	Број телефона на радном месту	031/517-855
	Мобилни телефон	060/7287033
	e-mail	vrlicue@mts.rs

Законом се уређује предшколско васпитање и образовање, као део јединственог система васпитања и образовања.

Основна делатност Предшколске установе "Ужице" је васпитање и образовање, нега и исхрана, превентивно-здравствена и социјална заштита деце предшколског узраста, са циљем стварања повољних услова за целовит психо-физички развој деце.

Оснивач Установе је град Ужице. Годишњи план рада за радну 2022/23. годину доноси се за период од 01. септембра 2022. до 31.августа 2023. године.

Предшколска установа обавља делатност којом се обезбеђује:

- ✓ боравак, васпитање и образовање деце предшколског узраста (од 12 месеци до поласка у школу)
- ✓ различити програми васпитно-образовног рада
- ✓ инклузивна средина за васпитно-образовни рад са децом са посебним потребама и њиховим породицама, децом и породицама из осетљивих група
- ✓ превентивно-здравствена заштита и нега деце
- ✓ исхрана деце
- ✓ социјална заштита деце
- ✓ васпитно-образовни рад са децом на болничком лечењу

Основе васпитно-образовног рада наше Установе су:

- ✓ добробит деце
- ✓ стварање подстицајне средине за развој и напредовање деце
- ✓ игра као основни метод рада са децом
- ✓ стварање квалитетног односа са децом и породицама
- ✓ подршка деци и породицама као партнерима и иницијаторима у раду
- ✓ предшколска установа као иницијатор грађења "заједнице која учи"
- ✓ оснаживање процеса самовредновања квалитета рада, саморефлексије практичара и стручног усавршавања

ЦИЉЕВИ И ЗАДАЦИ функционисања Установе

У сврху реализације основних циљева предшколског васпитања и образовања, реализоваће се следећи основни задаци:

- Наставак рада на стварању оптималних услова за обављање делатности – техничко одржавање и адаптација објеката, преструктуирање простора, уређење дворишта, набавка и израда дидактичког материјала, набавка потрошног материјала и стручне литературе
- Обезбеђивање сигурне и безбедне средине за боравак деце и рад запослених
- Креирање подстицајне физичке средине у јасленим и вртићним групама која подржава децу радозналост, омогућава истраживање, комуникацију и грађење односа са материјалима и другом децом и одраслима, ствара осећај припадности. Креирање постицајног окружења односиће се како на унутрашње просторе (собе, холови, канцеларије и др.), тако и на спољашње (двориште...);
- Стварање постицајне средине кроз могућности за међувршњачке интеракције, као и интеракције са другим одраслима и окружењем;
- Континуирано стручно усавршавање запослених сходно потребама праксе и новим тенденцијама у раду са децом предшколског узраста
- Подизање нивоа информатичке писмености запослених
- Развијање сарадње и размене искустава између објеката и васпитних група
- Сагледавање сопствене праксе из улоге рефлексивног практичара
- Усклађивање програмских докумената Установе са концепцијом нових Основа;
- Остваривање циљева и задатака предвиђеним Развојним планом;

- Самовредновање рада у оквиру области Васпитно-образовни рад
- Континуирана сарадња са Градском управом;
- Грађење партнерства са породицом, институцијама и организацијама у локалној заједници.

ОРГАНИЗАЦИОНА СТРУКТУРА

Организациону структуру у Установи чине следеће службе:

Службу руковођења у Установи чине директор, помоћник директора за педагошки рад, руководилац финансијско-рачуноводствених послова и секретар.

Службу педагошког рада чини тим стручних сарадника: педагог, психолог, логопед.

Службу васпитно-образовног рада, неге и превентивне здравствене заштите чине: васпитач-руководилац издвојеног одељења, васпитач, васпитач у васпитној групи у болници, медицинска сестра- васпитач, медицинска сестра за превентивно здравствену заштиту и негу.

Службу исхране и сервирања obroka чине: сарадник за исхрану-нутрициониста, санитарно-еколошки техничар, шеф кухиње, главни кувари, кувари и сервирке.

Службу општих, правних и кадровских послова чине: службеник за правне, кадровске и опште послове, административно-кадровски референт, референт за радне односе и социјална питања и пословно-технички секретар.

Службу економско-финансијских, рачуноводствених и послова набавке чине: шеф рачуноводства, ликвидатор, самостални рачуноводствено-финансијски сарадник, референти за финансијско-рачуноводствене послове и магационер.

Службу техничких послова и послова одржавања хигијене чине: референт за санитарну контролу и контролу техничке службе, санитарно-еколошки техничар, домари-мајстори, спремачице, курир спремачица и вешерка – кројачица.

Родно осетљива статистика Предшколске установе "Ужице"

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 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 многи 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.

Као и многе друге организације и установе Предшколска установа "Ужице" нема родне податке разврстане по полу. Непостојање података разврстаних по полу и одсуство родне анализе доприносе невидљивости проблема и спречавају развој родно одговорног деловања ове Установе.

Број запослених у Предшколској установи "Ужице" и полна заступљеност у органима управљања

Укупан број запослених у Предшколској установи "Ужице" је 328.

Табела 2 Полна структура запослених у Установи

Предшколска установа "Ужице"			Укупно
	Жене	Мушкарци	
	309	19	328

Табела 3 Структура запослених у Предшколској установи "Ужице" према стеченом нивоу образовања

Предшколска Установа "Ужице"	Стручна спрема запослених											
	Без школе		Завршена ОШ		Завршена средња школа		Завршена виша школа		Завршен факултет		УКУПНО	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
	/	/	1	75	13	79	3	67	2	88	19	309
УКУПНО	/		76		92		70		90		328	

Табела 4 Полна структура чланова Управног одбора Предшколске установе "Ужице"

Предшколска Установа "Ужице"	Мушкарци	Жене	Укупно
	1	8	9

Табела 5 Полна структура чланова Савета родитеља Предшколске установе "Ужице"

Предшколска Установа "Ужице"	Мушкарци	Жене	Укупно
	8	14	22

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

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

Предшколска установа "Ужице" 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. Разлог за непостојање ових докумената, принципа и мера је што Правилником о организацији и систематизацији у Предшколској установи "Ужице" послови нису родно дефинисани, тако да при пријему радника у радни однос не постоји фаворизовање полова.

Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у **Предшколској установи "Ужице"** 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.

3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

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 органима 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 случајеви осетно неуравнотежене заступљености полова

Иако су у Предшколској установи "Ужице", због природе посла, заступљене претежно жене, Установа нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, па тако овакве мере нису неопходне 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 областима предшколског образовања и васпитања.

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

- Активирање већег броја мушкараца у Установи и у органе управљања кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора .

МЕРА 1. АКТИВИРАЊЕ ВЕЋЕГ БРОЈА МУШКАРАЦА У УСТАНОВИ И У ОРГАНЕ УСТАНОВЕ КРОЗ ПРЕДЛАГАЊЕ ВЕЋЕГ БРОЈА МУШКАРАЦА У ПОСТУПЦИМА ИЗБОРА

Разлог за увођење мере:

Иако су у органима управљања Предшколске установе "Ужице" мушкарци заступљени у одговарајућем проценту у односу на укупан број запослених, потребно је оснажити мушкарце за активну партиципацију у изборним поступцима за органе ове Установе.

Време за увођење мере:

Континуирано

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

- Кроз изборне поступке за органе **Предшколске установе "Ужице"** предложити већи број мушкараца као кандидате. Контролу спровођења ове активности вршиће лица које су одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

Престанак спровођења мера:

- Активирање већег броја мушкараца у Предшколској установи "Ужице и у органе Установе кроз предлагање већег броја мушкараца у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању.

Програмске мере

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

Предшколска установа "Ужице" услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима (иако већинау колектива чине жене недовољно је заступљен родно осетљив језик) ;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања **Предшколске установе "Ужице"** 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 **Предшколске установе "Ужице"** 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 на Управном одбору **Предшколске установе "Ужице"** почеће се примењивати ове мере.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности **Предшколске установе "Ужице"** 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 на Управном одбору **Предшколске установе "Ужице"**

МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ "УЖИЦЕ" У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ

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 Предшколској установи "Ужице" приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова Управног одбора, Савета родитеља, тимова и комисија Установе;
- израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;
- давања сагласности за потпис колективних уговора, договора и споразума са државним органима и органима локалне самоуправе;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања Предшколске установе "Ужице" је трајна тј. нема временскоограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима на Управном одбору Предшколске установе "Ужице".

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:

Континуирано.

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.

1. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА

Табела 6 Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима

Редни број	Име и презиме	Функција	Контакт	
			телефон	email
1.	Вера Босиљчић	помоћник директора за васпитно-образовни рад	064/8410892	pomocnikdirektora@vrticue.org.rs
2.	Мирјана Јанковић	стручни сарадник-психолог	060/7287044	pedagogvrticue@gmail.com
3.	Душица Пенезић	секретар Установе	062/8827359	dusica.penezic@vrticue.org.rs
4.	Маријана Стаматовић	Руководилац финансијско-рачуноводствених послова	062/8827810	marijana.stamatovic@vrticue.org.rs
5.	Гордана Ковачевић	Референт за финансијско-рачуноводствене послове	62/8827297	gordana.kovacevic@vrticue.org.rs

РЕЗИМЕ

У будућем деловању потребно је обезбедити, подстаћи, подржати и обезбедити активно и равноправно учешће оба пола у колективним преговарањима са послодавцем.

У функцији спровођења посебних мера и унапређења родне равноправности **Предшколска установа "Ужице"** донела је следеће подстицајне и програмске мере:

А) Подстицајна мера

➤ Активирање већег броја мушкараца у Установи и у органе Установе 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 **Предшколске установе "Ужице"** 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 Установе. Такође, битно је напоменути да **Предшколска установа "Ужице"** нема осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури, већ се мере доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању Установе. 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 запослених 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 **Предшколска установа "Ужице"** ће се могућности да дође до повреде принципа родне равноправности свести на минимум.

ПРИЛОЗИ

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

II - Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности

III - Списак 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@minlmpdd.gov.rs
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	zastitnik@zastitnik.rs kabinet@zastitnik.rs
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	poverenik@ravnopravnost.gov.rs

ЗАМЕНИК ПРЕДСЕДНИКА УПРАВНОГ ОДБОРА



Милан Ђурић