

Предшколска установа „Лане“

Број : 2552

Датум 30.12.2024.

Алексинац

На основу одредбе члана 19 - 23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21 у даљем тексту: Закон) одредбе члана 39.став 3.тачка 25. Статута ПУ „Лане“ дел.бр.105 од 24.01.2022.са Анексом бр.109 од 24.01.2024. Алексинац директор Предшколске установе „Лане“ донео је дана 30.12.2024..године следећи:

**ПЛАН
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ПРЕДШКОЛСКОЈ
УСТАНОВИ „ЛАНЕ“ АЛЕКСИНАЦ**

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, самозапошљавања; 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 integriшу 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 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.**

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 „Лане“ Алексинац.

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 „Лане“ Алексинац.**

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 „Лане“ Алексинац.

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 „Лане“ Алексинац

Седиште: Мишићева број 1, 18220 Алексинац, број телефона: 018/4804-827

Порески идентификациони број (ПИБ): 100303796

Матични број: 07260601

Шифра делатности: 85.10 – предшколско васпитање и образовање

Шифра делатности: 88.91 – делатност дневне бриге о деци

Одговорно лице : Виолета Поповић ,директор

Подаци о лицу за координацију у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем:

Име и презиме: Маја Рајковић, секретар установе

Број тел.062/8820586

Емаил : majalanealeksinac@gmail.com

Предшколска установа „Лане“ Алексинац 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 и другим Законима.

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

Установа у радној 2024/2025. години користи и образовање други су адаптирани 26 објеката. Неки од објеката су наменски грађени за предшколско васпитање и образовање, други су адаптирани простори (најчешће бивши станови учитеља), а трећи користе простор школа (учионице).

Ред. Број	Назив објекта	Број објеката	Број Група	Адреса
1.	„Лане“ Мишићева	1	13	Мишићева бр.1,Алексинац
2	Лане Гордана Брајовић Буцекова	1	7	Лоле Рибара бб,Алексинац

3.	Лане Мозгово	1	1	Мозгово
4.	Лане Трњане	1	1	Трњане
5.	Лане Прћиловица	1	1	Прћиловица

Укупно :	5	23		
----------	---	----	--	--

ПРЕГЛЕД ДРУГИХ ПРОСТОРА ЗА РАД СА ДЕЦОМ

Ред. Број	Назив објекта	Број објеката	Број група	Адреса
1.	ОШ Суботинац	1	1	Суботинац
2.	ОШ Бобовиште	1	1	Бобовиште
3.	ОШ Лужане	1	1	Лужане
4.	ОШ Добрујевац	1	1	Добрујевац
5.	ОШ Дражевац	1	1	Дражевац
6.	ОШ Корман	1	1	Корман
7.	ОШ Глоговица	1	1	Глоговица
8.	ОШ Грејач	1	1	Јаковље
9.	ОШ Рутевац	1	1	Рутевац
10.	Алексиначка Гимназија	1	4	Алексинац
11.	Академија васпитачко-медицинских струковних студија, одсек Алексинац	1	1	Алексинац
12.	Алексиначки Рудник у	1	2	Ал. Рудник

	власништву локалне самоуправе			
13.	ОШ Житковац	1	2	Житковац
14.	ОШ Гредетин	1	1	Гредетин
15.	ОШ Моравац	1	1	Моравац
16.	ОШ Тешица	1	1	Тешица
17.	ОШ Врћеновица	1	1	Врћеновица
18.	Житковац целодневни (простор месне заједнице)	1	3	Житковац
19.	Тешица целодневни (простор месне заједнице)	1	1	Тешица
20.	Локал у граду	1	1	Алексинац
21.	ОШ Радевац	1	1	Радевац
Укупно :		21	28	

Послови у Предшколској установи „Лане“ су систематизовани према Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Предшколске установе „Лане“ Алексинац број 2721 од 16.12.2020.године са следећим изменама и допунама:бр.1721 од 30.08.2021.,бр.2937 од 28.12.2021.,1488 од 20.07.2022. , бр.1906 од 12.09.2022., 1351 од 20.07.2023.,995 од 31.05.2024. ,бр.1466 од 19.08.2024. и бр.2158 од 06.11.2024.

Р.бр.	Назив радног места	Степен стручне спреме	Број извршиоца
1.	Директор установе	VII	1
2.	Секретар установе	VII	1
3.	Самостални правни сарадник	VI	1
4.	Стручни сарадник-педагог	VII	1
5.	Стручни сарадник-психолог	VII	1
6.	Васпитач	VI	34
7.	Медицинска сестра васпитач	IV	14
8.	Сарадник-медицинска сестра за превентивну здравствену заштиту и негу	IV	3
9.	Сарадник за унапређивање превентивне здравствене заштите/сарадник за исхрану	VI	1
10.	Технички секретар	IV	1
11.	Руководилац финансијско-рачуноводствених послова	VII	1
12.	Самостални финансијско-рачуноводствени сарадник	VI	1
13.	Шеф рачуноводства	VI	1

14.	Референт за финансијско- рачуноводствене послове	IV	1
15.	Самостално финансијски – рачуноводствени сарадник/администратор информационих система и технологија	VI	1
16.	Магационер	IV	1
17.	Сервирка	НКВ	10
18.	Спремач/ица	НКВ	25
19.	Портир	НКВ	2
20.	Кувар	III	2
21.	Шеф кухиње/главни кувар	V	1
22.	Референт за јавне набавке/Кројач	IV	1
23.	Техничар за прање и хемијско чишћење	III	1
24.	Мајстор одржавања /возач	III	5
25.	Васпитач	VII	30
26.	Возач	II	1
27.	Педагошки асистент	IV	1
		Укупан број извршиоца :	143

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

Укупан број запослених	Жене	Мушкарци
143	130	13

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

Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкарци
1. Основна школа (НК)	37	34	3
2. Средња стручна спрема - степен (ССС) II степен	1	/	1
3. Средња стручна спрема – III степен	8	2	6
4. Средња стручна спрема – IV, V степен	23	23	/
5. Виша стручна спрема- (ВСС) VI	39	37	2
6. Висока стручна спрема (ВСС) VII	35	34	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 уравниожености полова у Установи на основу чега се може проценити ризик родне равноправности.

Родна равноправност је заступљена ако је уравниоженост 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 „Лане“ Алексинац унутар организационих јединица и груписањем сродних послова могу се разликовати три врсте радних процеса и то:

1. Послове васпитно-образовног рада и нега деце обављају: васпитачи/це (VI и VII степен стручне спреме), 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 и V степен стручне спреме, VI виша стручна спрема);

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

4. Послове одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране обављају спремачи/це, сервири /ке (НК, III степен стручне спреме).

У наведеним радним процесима у Предшколској установи „Лане“ Алексинац утврђена је следећа кадровска структура разврстана према полу и то:

Кадровска структура према полу у оквиру радних процеса			
Радни процес	Укупно	Жене	Мушкарци

1. Послови васпитно-образовног рада, педагошког рада, превентивно здравствене заштите и неге	85	83	2
2. Послови одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране	47	37	10
3. Послови правно, административних, кадровских и финансијско – рачуноводствених сектора	11	10	1

И поред утврђених ризика, у Предшколској установи „Лане“ Алексинац 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 утицај 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 „Лане“ Алексинац 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.

Предшколска установа „Лане“ Алексинац примењује посебан закон којим је стриктно предвиђена процедура пријема у радни однос, такође конкурси су јавни али се углавном на конкурсе пријављују кандидати женског пола, стим што би установа свакако дала извесну предност кандидату мушког пола, уколико испуњава и све остале услове у складу са законом.

Исто се односи и на директора у Предшколској установи „Лане“ 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 и 92/2023).

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

Старосна структура запослених

	Укупно	Жене	Мушкарци
Од 21-30	2	1	1
Од 31-41	25	23	2
Од 41-50	50	46	4
Од 51-60	43	38	5
Преко 60	23	22	1

У Предшколској установи „Лане“ Алексинац 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.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

Такође, када је у питању стручно усавршавање, сви запослени имају једнаке могућности што је сагледано кроз план стручног усавршавања.

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 „Лане“ Алексинац 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 „Лане“ Алексинац 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 „Лане“ Алексинац 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 континуирану 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 „Лане“ Алексинац 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 „Лане“ Алексинац је присутан родно сензитиван језик. Сва документација се 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 „Лане“ Алексинац, а наставиће се у зависности од будућих одлука Уставног суда РС, с обзиром на чињеницу да су одредбе Закона о родној равноправности које се односе на родно сензитивни језик пред Уставним судом РС (у поступку утврђивања уставности предметних одредаба) стављене ван 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 „Лане“ Алексинац. **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 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 лицу одговорном за спровођење мера из Плана управљања ризицим

Директор: Виолета Поповић, број тел. 0628820563 ,емаил lanealeksinac@mts.rs

Директор Предшколске установе „Лане“
Виолета Поповић

