

Република Србија - АП Војводина
ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА
"ПЧЕЛИЦА"

Број 1-58/23

Датум 29.12. 2023 год
СРЕМСКА МИТРОВИЦА

**ПЛАН
УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ
ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ „ПЧЕЛИЦА“
СРЕМСКА МИТРОВИЦА**

ДЕЦЕМБАР 2023

На основу члана 21. став 1. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/2021) и члана 6. став 1. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Службени гласник РС“, бр. 67/2022) директор Предшколске установе „Пчелица“ Сремска Митровица , дана 29.12.2023. године, доноси следећи:

П Л А Н УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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, samozapošljavanja; 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.

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.

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.

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

Међународни акти:

- ✓ Повеља Уједињених нација
- ✓ Универзална декларација о људским правима
- ✓ Европска повеља о људским правима
- ✓ Међународни пакт о грађанским и политичким правима

- ✓ Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима
- ✓ Конвенција о правима детета и протоколи уз конвенцију
- ✓ Конвенција о правима особа са инвалидитетом
- ✓ Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена
- ✓ Резолуција СБУН- жене мир и безбедност
- ✓ Резолуција ГСУН 65/69-жене, разоружање, неширење и контрола оружја
- ✓ Пекиншка декларација и Платформа за акцију
- ✓ Програм Акције међународне конференције о становништву и развоју
- ✓ Специјална сесија ГСУН: Жене 2000: Родна равноправност, развој и мир за 21. век – Миленијумска декларација УН
- ✓ 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
- ✓ 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

Правни оквир Републике Србије

- Устав Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 98/06);
- Закон о родној равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 52/21);
- Закон о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21);
- Закон о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - Одлука УС, 113/17 и 95/2018 - аутентично тумачење);
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 27/18, 6/20 и 129/21 - др. закон);
- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности („Сл. гласник РС“, бр. 67/2022, даље: Правилник);
- Статут Предшколске установе „Пчелица“ Сремска Митровица, број: 1-26/22 од 30.06.2022 године:

Садржина Плана управљања ризицима

План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности (даље: План управљања ризицима) представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у радним процесима ПУ „Пчелица“ Сремска Митровица.

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 Установе.

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 Установе..

План управљања ризицима садржи:

- приказ радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности,
- мере за остваривање и унапређивање родне равноправности ;
- резиме
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

1. ОПШТИ ДЕО

1.1. Назив: Предшколска установа „Пчелица“ Сремска Митровица

Седиште: Сремска Митровица, Марко Перичин Камењар бр. 16;

Оснивач: Скупштина Града Сремска Митровица

Порески идентификациони број (ПИБ): 100215362

Матични број: 08015996

Шифра делатности: 8510 ,8891

Лице задужено за родну равноправност је Татјана Милосављевић, секретар установе.

Директор установе, Биљана Цвијетић је одговорно лице за спровођење мера из Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности.

Предшколска установа „Пчелица“ Сремска Митровица је правно лице које обавља делатност васпитања и образовања деце предшколског узраста, односно послове јавне службе којима се остварују права грађана у складу са Уставом Републике Србије, Законом, подзаконским актима, Статутом и другим општим актима установе.

Установа обавља делатност предшколског васпитања и образовања у седишту и ван седишта у радним јединицама-наменски грађеним објектима на територији Града Сремска Митровица и уприлагођеним радним просторима у основним школама, и у сеоским месним заједницама. Издвојена одељења немају својство правног лица.

Установа има девет наменски грађених објеката, од којих су седам у Сремској Митровици; један у Мачванској Митровици и један у Лаћарку.

Наменски грађени објекти су:

1. „Звезда“ Марко Перичин Камењар бр. 16 -седиште установе

2. „Маслачак“, Булевар Константина Великог број 10., Сремска Митровица

3. „Бубамара“, Јована Удицког бб., Сремска Митровица

4. „Цврчак“, Матије Хуђи бр. 42., Сремска Митровица

5. „Маја“, Деканске баште бр. 14., Сремска Митровица

6. „Лептирић“, Уроша Стојшића бб., Сремска Митровица

7. „Лане“, Драгољуба Вељановића бб., Мачванска Митровица

8. „Чуперак“, Школска бб., Лаћарак

9. „Ђурђевак“, Фрушкогорска бб., Сремска Митровица

Унутар организационих јединица-Објеката послови су систематизовани по групама зависно од своје посебности и непосредне организационе повезаности:

Опис послова	Назив радног места	жене	мушкарци
Послови руковођења	Директор	1	
	Помоћник директора	1	
Послови васпитно - образовног рада	Васпитач-руководилац радне јединице	8	
	Медицинска сестра васпитач - руководилац радне јединице	3	
	Васпитач	124	4
	Васпитач - у развојној групи	1	
	Дефектолог - васпитач	1	
	Медицинска сестра васпитач	43	
Послови унапређења васпитно-образовног рада	Стручни сарадник-педагог	1	
	Стручни сарадник-психолог	1	
	Стручни сарадник - логопед	1	
	Стручни сарадник - педагог за физичко васпитање		1
Послови којима се унапређује нега исхрана,социјална заштита и пр. Здравствена заштита	Сарадник за унапређење превентивне здравствене заштите	2	
	Сарадник-медицинска сестра за превентивну здр. заштиту и негу	1	
	Сарадник-социјални радник	1	
	Сарадник за исхрану нутрициониста	1	

Послове заштите, безбедности и здравља на раду	Службеник за послове заштите, безбедности и здравља на раду		1	
Нормативно правни послови	Секретар	1		
Административно финансијски послови	Руководилац финан. Рачуноводствених послова	1		
	Референт за финансијско-рачуноводствене послове	1		
	Благајник	1		
	Контиста	1		
	Самостални финансијско рачуноводствени сарадник	1		
	Референт за правне кадровске и административне послове	1		
	Службеник за ЈН	-	1	
	Послови пратећег и помоћно-техничког особља	Мајстор одржавања	-	3
Кувар	17	2		
Сервирка	19	-		
Техничар одржавања одеће	2			
Чистачица	29	-		
Возач	-	2		
Помоћни радник	-	1		
Библиотекар	1			

1.2. Укупан број запослених у Установи је 280 на дан 29.12.2023

Укупно је 255 запослених на неодређено и 25 запослених на одређено време.

Табела 1 Полна структура запослених

ПОЛНА СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ		
Жене	Мушкарци	Укупно
265	15	280

Табела 2 Структура запослених према нивоу образовања

СТРУКТУРА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА НИВОУ ОБРАЗОВАЊУ

Ниво квалификације	Укупно	Жене	Мушкарци
1. Основна школа	33	32	1
2. Средња стручна спрема - 3. степен	32	28	4
3. Средња стручна спрема - 4. степен	62	59	3
4. Виша стручна спрема	142	138	4
5. Висока стручна спрема	11	8	3
	280	265	15

Табела 3 Полна структура руководећих радних места

ПОЛНА СТРУКТУРА РУКОВОДЕЋИХ РАДНИХ МЕСТА		
Жене	Мушкарци	Укупно
1	0	1

Табела 4. Структура запослених према годинама старости

Распон година	Жене	Мушкарци	Укупно
21-30	19	1	20
31-40	48	5	53
41-50	106	5	111
51-60	69	3	72
61-70	23	1	24

1.3.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, континуирано. 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 сектору 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.

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

У Установи је изражен дисбаланс и неуравнотежена заступљеност полова међу запосленима али без дискриминације у раду и са једнаким могућностима за рад и за жене и мушкарце. Један од разлога наведеног дисбаланса је тај што су сви запослени који су ангажовани на пословима са највећим бројем извршилаца, а то су радна места: „Васпитач“, „Медицинска сестра – васпитач“, „Сервирка“, „Чистачица“, „кувар“, занимања за која се претежно опредељују жене, као и то да се за неке области рада, као што су административни послови највише опредељују жене. 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. Конкурс за попуну радних места се јавно објављује у публикацији Послови, НСЗ, и на огласној табли установе, а право учешћа имају сви кандидати који испуњавају законом прописане услове без ограничења на основу пола.

Дакле, без обзира на непостојање принципа у спровођењу родне равноправности важно је напоменути да су лица запослена у установи 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 установе који се бира на основу члана 123 Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. Гласник РС“ број 88/2017, 27/2018 и др. закони, 10/2019, 6/2020 и 129/2021).

У погледу старосне структуре запослених, особе женског пола су највише заступљена у старосној категорији од 41-50 година старости, а особе мушког пола су подједнако заступљене у старосној категорији од 31-40 и 41-50 година старости.

У Установи не постоји различита нето плата на истоветним радним местима која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полној структури. Плате запослених се обрачунавају и исплаћују у складу са законом, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и Законом о платама у државним органима и јавним службама.

У предходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених, пружају се једнаке могућности за стручно усавршавање.

На основу напред наведеног може се закључити да је област, односно радни процес запошљавања једино изложен ризику за повреду принципа родне равноправности у Установи, али с обзиром на природу делатности, након процене и мерења ризика степен ризика се утврђује као

3.МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности се деле на опште мере и посебне мере.

3.1. 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.

3.2. 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 и мушкараца на информисаност и једнаку доступност услугама и програмима; ➤ примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима;
- уравнотежена заступљеност полова у управним и другим телима;
- 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.

Врсте посебних мера су:

3.2.1.Мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова;

3.2.2. Подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце и у свим радним процесима, као и у свим областима друштвеног живота—У установи не постоји потреба за применом подстицајних мера јер родни јаз у корист жена није резултат дискриминације, већ је већи проценат које се јављају на конкурсе

Посебне мере које се могу применити у циљу смањења ризика од повреде принципа родне равноправности су:

1. организовати обуке запослених о родној равноправности у сфери рада;
2. придржавање свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
3. обезбеђивање усклађености породичног и професионалног живота, а посебно лакше остваривање права и обавеза запослених који негују члана уже породице или члана породичног домаћинства;
4. у складу са потребама процеса рада и расположивим људским ресурсима применити одредбе Закона о раду и општих аката послодавца које омогућавају запосленим и радно ангажованим лицима другачији распоред радног времена, рад од куће и друго;
5. пратити рад запослених по повратку са одсуства и спречити могућа оптерећења приликом расподеле радних задатака;
6. информисање запослених о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
7. похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
8. уређивање постојећих општих аката и доношење нових који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
9. употреба родно заснованог језика.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане, а то је родна уравнотеженост у процесима рада.

3.2.3 Програмске мере

Овим мерама се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности. Установа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
 - Похађање обука и семинара за запослене који се налазе налазе у стручним органима Установе у вези са родном равноправношћу;
 - Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.
- Трајање Програмских мера нема временског ограничења и спроводиће се континуирано.

РЕЗИМЕ

Већа заступљеност женског пола у кадровској структури ПУ „Пчелица“ је последица специфичности делатности предшколског васпитања и образовања, те није потребно предвидети посебне мере приликом заснивања радног односа и распоређивања на радна места за смањење ризика од повреде принципа родне равноправности.

У радном процесу - Васпитно-образовни рад и нега деце знатно мањи број запослених мушког пола је последица тога што образовне профиле за васпитаче и медицинске сестре-васпитаче у знатно већем броју уписују особе женског пола, па је самим тим и већи број запослених жена за радна места васпитача и медицинске сестре васпитача. Тако су за рад на пословима сервирке, спремачице, за административне послове, као и за послове превентивне медицинске сестре искључиво заинтересоване жене. Са друге стране, за послове мајстора, возача и помоћног радника заинтересовани су углавном мушкарици, који се једини и пријављују за обављање овим послова.

ПУ „Пчелица“ примењује све опште мере прописане законом, општим актом а које се односе на услове рада, права, обавезе и одговорности из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање и престанак радног односа. Прописане програмске мере ће се континуирано спроводити.

У будућем деловању потребно је предузети активности на:

1. Имплементацији родно осетљивог језика (ова мере нема временско ограничење до потпуне примене. Разлог за увођење ове мере је тај што установа у својим интерним документима нема потпуну примену родно сензитивног језика.
2. Похађање обука и семинара за запослене који се налазе налазе у стручним органима Установе у вези са родном равноправношћу- Разлог- стицање нових знања и вештина и ширење практичних и теоријских знања у циљу унапређивања принципа родне равноправности; Време реализације- континуирано, нема временско ограничење
3. Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва.- Разлог: Успостављање сарадње са државним органима и организацијама у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности; Време реализације- континуирано

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у деловању Установе. Мере се доносе са циљем квалитативног унапређења родне компоненте у функционисању Установе.

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

План почиње да се примењује почев од дана доношења.

Број: 1- 58/23

29. децембар 2023. године

Директор,
Биљана Цвијетић

