

Дел.бр. 2119

Датум:29.12.2023.г.

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ  
РАВНОПРАВНОСТИ  
Предшколске установе „Весело  
детињство“Рашка**

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе Предшколска установа „Весело детињство“ Рашка доноси се следећи акт :

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

# САДРЖАЈ

УВОД .....	
1. ОПШТИ ДЕО .....	
1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана .....	
1.2. Родно осетљива статистика .....	
2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	
3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....	
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ .....	
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ .....	
3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова .....	
3.2.2. Подстицајне мере.....	
3.2.3. Програмске мере.....	
4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА	
РЕЗИМЕ .....	
ПРИЛОЗИ .....	
I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из обласи родне равноправности и Одлука о усвајању Плана.....	
II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности .....	

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 19. Ст.1. овог закона Управни одбор ПУ“Весело детињство“Рашка доноси Одлуку о усвајању **Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности** (у даљем тексту: План управљања ризицима).

Одлука о усвајању Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности је саставни део Плана.

## 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, samozapošljavanja, 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 уцењивање, родно заснован говор мржње, насиље засновано на полу, полним карактеристикама, односно роду или промени пола, насиље према

женама, неједнако поступање на основу трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, одсуства ради посебне неге детета у својству очинства и материнства (родитељства), усвојења, хранитељства, старатељства и подстицање на дискриминацију као и сваки неповољнији третман који лице има због одбијања или трпљења таквог понашања.

Дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај поједних личних својстава може разграничити је вишеструка дискриминација или се не може разграничити (интерсексијска дискриминација).

Законом о родној равноправности уређује се појам, значење и мере политике остваривања и унапређења родне равноправности, као и врсте планских аката у области родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређење родне равноправности. Овим 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 предвиђен чл.19. 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 (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 А/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), 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

## 1.1. Назив, подаци о седишту и одговорном лицу и лицу за координацију током израде плана

Табела 1 Назив, матични број, ПИБ, адреса седишта, подаци о одговорном лицу и лицу

ОСНОВНИ ПОДАЦИ		
<b>ПУН НАЗИВ</b>	ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА“ВЕСЕЛО ДЕТИЊСТВО“РАШКА	
<b>Матични број</b>	07233841	
<b>ПИБ</b>	101272420	
<b>Адреса</b>	Милуна Ивановића бб, Рашка 36350	
<b>Подаци о одговорном лицу</b>	<b>Име и презиме</b>	Виолета Кнежевић
	<b>Телефон</b>	036/736-120
	<b>Мобилни телефон</b>	064/8136344
	<b>e-mail</b>	puveselodetinjstvo.direktor@gmail.com

Предшколска установа је установа која обавља делатност васпитно-образовног рада у складу са Уставом Републике Србије, међународним правним актима, законом, подзаконским актима, Статутом и другим општим актима Установе.

## Графички приказ организационе структуре установе

Управни одбор

Директор



## 1.2 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.

### 1.2.1. Број запослених и полна заступљеност

Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
<b>139</b>	<b>7</b>	<b>132</b>

#### 1) Полна структура запослених према радном месту

<b>Руководећа радна места</b>	Мушкарци	Жене
Директор		1
Помоћник директора		
<b>УКУПНО:</b>		<b>1</b>

<b>Извршилачка радна места</b>	Мушкарци	Жене
Стручни сарадник-педагог	0	2
Стручни сарадник-дефектолог/специјални едукатор и рехабилитатор	0	1
Стручни сарадник-педагог за физичко васпитање	0	1
Васпитач – руководиоцац радне јединице	0	1
Васпитач – руководиоцац радне јединице (уз рад у групи)	0	1
Васпитач	0	59+6=65
Медицинска сестра-васпитач	0	18+4=22
Сарадник – медицинска сестра за превентивну здравствену заштиту и негу	0	4
Секретар	0	1
Руководилац финансијско-рачуноводствене послове	0	1
Самостални финансијско-рачуноводствени сарадник	0	1
Ликвидатор	0	1
Службеник за јавне набавке	0	1
Домар/Мајстор	2	0

одржавања		
Домар/Мајстор одржавања – руковао парних котлова	2	0
Главни кувар-шеф кухиње	0	1
Кувар / посластичар	0	3
Помоћни кувар- сервирка	0	7+3=10
Спремачица	0	14
Спремачица -особа са инвалидитетом	1	0
Техничар одржавања одеће-вешерка	0	1
Помоћни радник	2	
<b>УКУПНО:</b>	<b>7</b>	<b>131</b>

## 2) Структура запослених школе према стеченом нивоу образовања

	Основна школа		Средња школа		Виша школа		Факултет		Доктор наука	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
укупно	3	24	4	33		66		9		
	27		37		66		9			
	139									

## 3) Структура запослених према годинама старости

	Старосна структура									
	18-30		31-40		41-50		51-60		Преко 61	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
УКУПНО		6	3	40	2	39	2	33		12
	6		43		42		36		12	

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

Области и процеси представљају израз самопроцене Предшколске установе „Весело детињство“ Рашка у вршењу основних принципа родне равноправности.

- Предшколске установе „Весело детињство“ Рашка има интерну документацију из области родне равноправности.
- Унутар органа 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
- У претходном периоду од 3, 5, 7 година није било пријављених случајева узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области
- У установи не постоје принципи или мере којима се мање заступљеном полу обезбеђује активно учешће у саставу и раду органа управљања и не издвајају се средства за унапређење родне равноправности.
- Без обзира на непостојање мера или принципа у спровођењу родне равноправности у установи у претходном периоду није било узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, као ни судских спорова из ове области.
- На основу представљених бројчаних података можемо констатовати да у структури запослених у установи постоји родни јаз, и то у корист жена.
- Важно је напоменути да су лица запослена у установи примљена у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за радницима и све је спровођено у сарадњи са Националном службом за запошљавање, уз поштовање процедура предвиђених законским и подзаконским актима. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова предвиђених кроз опште, посебне и функционалне компетенције, које се проверавају за сваког кандидата појединачно, независно од пола, и које су посебно предвиђене за конкретно радно место и звање.
- У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер установа нема утицаја на број и полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за запослење. 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, 129/2021, 92/23).
- У погледу старосне структуре запослених, међу оба пола су заступљена лица средње животне доби. Степен образовања у рангу средње стручне спреме је доминантан међу оба пола запослених, .
- У установи зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама тако да се нето зарада запосленог утврђује према објективном критеријуму и не зависи од пола запосленог.
- Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

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**

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.

### **3.1. Опште мере**

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности.

Опште мере обухватају и мере утврђене другим актима (декларације, резолуције, стратегије и сл.), чији је циљ остваривање родне равноправности.

### **3.2. Посебне мере**

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

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 и надзорним телима и на положајима;
- уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности;
- употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца;

- прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.

Посебне мере примењују се док се не постигне циљ због којег су прописане.

### **3.2.1. Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

ПУ“Весело детињство“Рашка има осетно неуравнотежену заступљеност полова у органима одлучивања, као и организационој структури.

- у органима одлучивања ПУ“Весело детињство“Рашка има 8 жена, 1 мушкарца, у процентима 88.89% жена, а 11.11% мушкараца.

-у организационој структури ПУ“Весело детињство“Рашка има 7 жена, 1 мушкарца, у процентима 87.50% жена, а 12.50% мушкараца.

### **3.2.2. 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 деловања.

ПУ“Весело детињство“Рашка услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- **Активирање већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.**

- **МЕРА 1. Активирање већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.**

#### **Разлог за увођење мере:**

Иако су органима управљања жене заступљене у одговарајућем проценту у односу на укупан број, потребно је оснажити мушкарце за активну партиципацију у поступцима доношења одлука.

Такође, орган власти као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за жене доносиоце одлука у органима управљања да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија органа/ установе.

#### **Време за увођење мере:**



Период од 2024 и не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

#### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

- Предлагати већи број мушкараца у изборним поступцима
- Одредити лица која ће пратити континуирану едукацију мушћкараца на теме доношења одлука
- Омогућити што већем броју жена да приступе органима који доносе одлуке
- Активирање већег броја жена кроз предлагање већег броја жена у поступцима избора је континуиран процес којим се постиже потпуна равноправност у партиципацији и одлучивању

#### **3.2.3. Програмске мере**

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

ПУ“Весело детињство“Рашка услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

## **МЕРА 1. ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА РОДНО ОСЕТЉИВОГ ЈЕЗИКА У ИНТЕРНИМ ДОКУМЕНТИМА**

Недоследна употреба женског рода када означавамо жене које обављају одређена занимања или јавне функције није питање граматичке правилности, јер је употреба женског рода граматички не само исправна већ и неопходна. Стога је доследна употреба језика равноправности питање свести о важности друштвене једнакости мушкараца и жена.

### **Разлог за увођење мере:**

У интерним документима у ПУ“Весело детињство“Рашка није присутан родно сензитиван језик. Сва документација се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

### **Време за увођење мере:**

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се примењивање ове мере.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Лице задужено за спровођење мера из родне равноправности ће вршити контролу свих интерних докумената у складу са Приручником за употребу родно осетљивог језика који је објављен на интернет страни Координационог тела за родну равноправност Владе Републике Србије.

### **Престанак спровођења мере:**

Мера имплементације родно осетљивог језика је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима

---

## **МЕРА 2: ПОХАЂАЊЕ ОБУКА, СЕМИНАРА И КОНФЕРЕНЦИЈА ЗА ЛИЦА КОЈА СЕ НАЛАЗЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА У ВЕЗИ СА РОДНОМ РАВНОПРАВНОШЋУ**

### **Разлог за увођење мере:**

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

### **Време за увођење мере:**

Континуирано.

### **Начин спровођења и контроле спровођења мере:**

Примена нових знања и вештина стечених на обукама, семинарима и конференцијама у раду приликом:

- утврђивања програмских циљева и начела и програма рада;
- одабира чланова Управног одбора;
- 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 .

### **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.

---

#### **4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА**

*Одговорна лица у спровођењу мера из Плана управљања ризицима*

<i>Редн и број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
1.	Виолета Кнежевић	Директор	036/736 -120	puveselodetinjstvo.direktor@gmail.com
2.	Ивана Делетић	Струћни сарданик за физичко	036/736 -120	ivanadeletic78@gmail.com

## ЗАКЉУЧАК

У будућем деловању потребно је обезбедити и подстаћи организовање и укључивање запослених мушкараца и обезбедити њихово активно и равноправно учешће у колективним преговарањима са послодавцем.

У ту сврху овим актом доносе се следеће подстицајне и програмске мере:

### А) Подстицајна мера

- Активирање већег броја мушкараца у органе одлучивања и ангажовање и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.

### Б) Програмске мере

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва ради даље континуиране едукације свих запослених;

Све мере су донете са циљем континуираног унапређења родне равноправности у ПУ "Весело детињство" Рашка.

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 чланова о значају примене принципа родне равноправности.

Како су предложене мере дугорочне или трајне не постоји рок за њихов завршетак већ ће се оне примењивати у континуитету.

Коначни циљ који се жели постићи усвајањем Плана управљања ризицима и спровођењем мера које су у њему наведене је да се могућност да дође до повреде принципа родне равноправности сведе на минимум.

## **ПРИЛОЗИ**

**I – Одлука о именовану 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 ба 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	<a href="mailto:rodna.ravnopravnost@gov.rs">rodna.ravnopravnost@gov.rs</a> <a href="mailto:kabinet@mre.gov.rs">kabinet@mre.gov.rs</a>
2.	Сектор за антидискриминациону политику и родну равноправност Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог	011/214-2021 011/311-0574	<a href="mailto:antidiskriminacija.rodna@minljmpdd">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd</a>
3.	Заштитник грађана	011/206-8100	<a href="mailto:zastitnik@zastitnik.rs">zastitnik@zastitnik.rs</a> <a href="mailto:kabinet@zastitnik.rs">kabinet@zastitnik.rs</a>
4.	Повереник за заштиту равноправности	011/243-8020 011/243-6464	<a href="mailto:poverenik@ravnopravnost.gov.rs">poverenik@ravnopravnost.gov.rs</a>

Директор установе  
Виолета Кнежевић





ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА "ВЕСЕЛО ДЕТИЊСТВО"


РАШКА

Датум 03.01.2024. ул. Милуна Ивановића 2 ПИБ: 101272420  
Дел. бр. 17/5 36350 Рашка Матични број: 07233841  
Телефон/факс: 036/736-120 Шифра делатности: 8510  
mail: puveselodetinjstvo.direktor@gmail.com Жиро рачун: 840-137661-74

На основу члана 119. став1., тачка 2. Закона о основама система васпитања и образовања („Сл. гласник РС“, бр. 88/17,27/18,10/19,6/20, 129/21, 92/23) и члана 29.Статута Предшколске установе "Весело детињство" Рашка, бр. 1096 од 27.06.2022.г., Управни одбор ПУ "Весело детињство" Рашка, на седници одржаној дана 03.01.2024.године, већином гласова донео је

ОДЛУКУ

УСВАЈА СЕ План управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности 01.01.2024.-31.12.2024. године, број 2119 од 29.12.2023.године.

  
*Ивана Танасковић*  
Ивана Танасковић, председник Управног одбора



ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА "ВЕСЕЛО ДЕТИЊСТВО"  
РАШКА

Датум 03.01.2024.

ул. Милуна Ивановића 2  
36350 Рашка

ПИБ: 101272420

Матични број: 07233841

Дел. бр. 17/5 /А

Телефон/факс: 036/736-120


Шифра делатности: 8510

mail: puveselodetinjstvo.direktor@gmail.com Жиро рачун: 840-137661-74

На основу члана 119. став 1., тачка 2. Закона о основама система васпитања и образовања („Сл. гласник РС“, бр. 88/17,27/18,10/19,6/20, 129/21, 92/23) и члана 29. Статута Предшколске установе "Весело детињство" Рашка, бр. 1096 од 27.06.2022.г., Управни одбор ПУ "Весело детињство" Рашка, на седници одржаној дана 03.01.2024. године, већином гласова донео је

ОДЛУКУ

УСВАЈА СЕ ДОПУНА Годишњег плана рада ПУ "Весело детињство" Рашка, тако што се Годишњем плану рада ПУ "Весело детињство" Рашка додаје Плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности 01.01.2024.-31.12.2024. године, број 2119 од 29.12.2023. године.

  
*за Јасујена Златић*  
Ивана Танасковић, председник Управног одбора