



ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА НАДА НАУМОВИЋ

БРОЈ: 05-224

ДАТУМ: 17.01.2025. год.

КРАГУЈЕВАЦ

На основу чл. 73 . Статута Предшколске установе „Нада Наумовић“ Крагујевац – пречишћен текст (дел. бр. 05-3335 од 29.07.2024. године) и чл. 119. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“, број 88/2017, 27/2018 – др. закон, 10/2019, 27/2018 – др. закон, 6/2020, 129/2021 и 92/2023), Управни одбор Предшколске установе „Нада Наумовић“ Крагујевац, електронским изјашњавањем дана 17.01.2025. године, доноси:

ИЗМЕНА И ДОПУНА ГОДИШЊЕГ ПЛАНА РАДА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ „НАДА НАУМОВИЋ“ ЗА РАДНУ 2024/2025. ГОДИНУ

I У Годишњем плану рада Предшколске установе „Нада Наумовић“ за радну 2024/2025. годину, дел. бр. 05-4035 од 09.09.2024. године (у даљем тексту: Годишњи план) у области број 3. „ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА И КАДРОВИ“ у табели под насловом „Мрежа програма у години пред полазак у школу у трајању од 4 сата“ у реду под редним бројем 5. брише се следеће „ОШ „Светозар Марковић-Јовановац – 1“.

У Годишњем плану у области број 3. „ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА И КАДРОВИ“, у подтачки 3.1.1. „Програм рада са децом у мешовитим групама полудневни боравак“ мењају се речи „девет група“ тако да гласе „једанаест група“, а иза речи „ОШ „Сретен Младеновић“ Ресник“ додаје се интерпункцијски знак запета и додаје се следеће „ОШ „Сретен Младеновић“ Церовац, ОШ „Светозар Марковић“ Јовановац“.

II У Годишњем плану област број 15. „ПЛАН УНАПРЕЂЕЊА И ОСТВАРИВАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ“ мења се у целости тако да гласи:

„15. ПЛАН УНАПРЕЂЕЊА И ОСТВАРИВАЊА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

У складу са чла. 19. -23. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) и Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 67/2022), чл. 89.) директорка Предшколске установе „Нада Наумовић“ Крагујевац је донела План управљања ризицима од повреде повреде принципа родне равноправности Предшколске установе „Нада наумовић“ Крагујевац дел. 01-5883 од 31.12.2024. године.

Број запослених у Установи и полна заступљеност

Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
317	17	300

Радни процеси који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности

У Предшколској установи „Нада Наумовић“ Крагујевац унутар радних јединица и служби, груписањем сродних послова могу се разликовати три врсте радних процеса и то:

1. Послови васпитно-образовног рада, педагошког рада, превентивно здравствене заштите и неге
2. Послови одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране
3. Послови правно, административних, кадровских и финасијско – рачуноводствених послова

У наведеним радним процесима у Предшколској установи „Нада Наумовић“ Крагујевац 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	218	211	7
2. Послови одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране	89	79	10
3. Послови правно, административних, кадровских и финасијско – рачуноводствених послова	10	10	0

Приказани бројчани подаци јасно показују да у структури запослених у Предшколској установи „Нада Наумовић“ Крагујевац у оквиру радних процеса: 1). Послова васпитно-образовног рада, педагошког рада, превентивно здравствене заштите (3% мушкараца) – **веома висок ризик** повреде принципа родне равноправности; 2). Послова одржавања објеката, припремања и дистрибуције хране - (12% мушкараца) - **висок ризик** повреде принципа родне равноправности; 3). Послова правно, административних, кадровских и финансијско – рачуноводствених послова (0% мушкараца) – **веома висок ризик** повреде принципа родне равноправности.

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

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

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

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

Исто се односи и на директора/ку у Предшколској установи „Нада Наумовић“ Крагујевац који/а 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 92/23).

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

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

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених.

МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ

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

Опште мере

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

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

Посебне мере

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се

обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода.

Приликом одређивања посебних мера морају се уважавати различити интереси, потребе и приоритети жена и мушкараца, а посебним мерама мора се обезбедити:

- право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама;
- примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика;
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада;
- уравнотежена заступљеност полова у управним 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.

Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова

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

Подстицајне мере

Подстицајне мере представљају мере којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима синдикалног деловања.

Предшколска установа „Нада Наумовић“ Крагујевац услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следећу подстицајну меру:

- Активирање већег броја мушкараца у органима Установе и предлагање за ангажовање већег броја мушкараца у поступцима избора и доношења одлука.

Разлог за увођење мере:

Такође, Предшколска установа „Нада Наумовић“ Крагујевац као подстицајну меру предлаже и омогућавање додатног усавршавања за мушкарце доносиоце одлука у органима Установе да би се тиме квалитетније спровели мисија и визија Установе.

Време за увођење мере: Период од 2024. – 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. Установа услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности доноси следеће програмске мере:

- Имплементација родно осетљивог језика у интерним документима;
- Похађање обука и семинара и конференција за лица у вези са родном равноправношћу;
- Успостављање сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва

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 Предшколској установи „Нада Наумовић“ Крагујевац није присутан **родно сензитиван језик у свим интерним документима**. Има документације која се води у граматички мушком роду и подразумева природно мушки и женски род лица на који се односе.

Време за увођење мере: Период 2025-2026.година

Након усвајања Плана управљања ризицима почеће се са примењивањем 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.

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 „Нада Наумовић“ Крагујевац.

Време за увођење мере: Континуирано.

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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

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

➤ израде програмских и статутарних докумената, правилника и других аката;

Престанак спровођења мере:

Мера похађања обука, семинара и конференција за лица која се налазе у органима управљања је трајна тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

**УСПОСТАВЉАЊЕ САРАДЊЕ СА ДРЖАВНИМ ОРГАНИМА И
ОРГАНИЗАЦИЈАМА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА**

Разлог за увођење мере:

Успостављањем континуиране сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности омогућава се једноставнија имплементација обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката.

Време за увођење мере: Континуирано

Начин спровођења и контроле спровођења мере:

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

Престанак спровођења мере:

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

