

Предшколска установа
" РАДА МИЉКОВИЋ"
Број: 1893.
Датум: 31.12.2025.г.
Д е с п о т о в а ц

На основу члана 21. и 23. Закона о родној равноправности ("Службени гласник РС", број 52/2021, даље: Закон) и члана и члана 126. став 4. тачка 18) Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС" број 88/2017, 27/2018-др.закони, 10/2019, 6/2020, 129/2021, 92/2023 и 19/2025), и члана члана 72. Статута Предшколске установе "Рада Миљковић" Деспотовац број 1202 од 10.09.2025. године, директор Предшколске установе "Рада Миљковић" у Деспотовцу, дана 31.12.2025. године, доноси

П Л А Н УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ПУ "РАДА МИЉКОВИЋ" ДЕСПОТОВАЦ ЗА 2026. ГОДИНУ

1. Уводне одредбе

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, samozapoшљавања; 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 о родној равноправности 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.

2. Међународни акти и правни оквир Републике Србије на којима се заснива родна равноправност

Република Србија је прихватила велики број међународних документа и интегрисала их у домаћи правни систем у циљу остваривања родне равноправности кроз националне законе и јавне политике.

На глобалном нивоу, најзначајнији документ који се односи на спречавање дискриминације жена јесте Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW), коју је Република Србија ратификовала и о чијем спровођењу подноси периодичне извештаје Комитету Уједињених нација.

Као чланица УН Република Србија се обавезала и на примену конвенција о људским правима, али на постизање циљева у специфичним областима.

Процес европских интеграција такође подразумева усаглашавање националног законодавства са прописима, посебно директивама Европске уније, и у овој области, које се тичу једнаких шанси и недискриминације, као што су Директива 2006/54/ЕЗ о

спровођењу принципа једнаких могућности за мушкарце и жене у погледу запошљавања и занимања, Директива Савета Европе 78/2000 о дискриминацији.

Национално законодавство Републике Србије усаглашено је са конвенцијама Европске уније и Савета Европе (Декларација Савета Европе о једнакости мушкараца и жена као основном принципу демографије, Европска конвенција о људским правима и др.).

Осим докумената који су усвојени са циљем примене међународних обавеза Република Србија гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује све државне органе да раде на оставривању равноправности жена и мушкараца. Члан 15. Устава Републике Србије гласи "Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности"

Међународни акти

- Повеља Уједињених нација
- Универзална декларација о људским правима (1948);
- Европска повеља о људским правима (1950);
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966);
- Конвенција о правима детета (1989) и протоколи уз конвенцију;
- Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006);
- Конвенција о спречавању свих облика дискриминације жена (тзв. CEDAW);
- Резолуција СБУН – жене мир и безбедност 1325(2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1906 (2010), 2016 (2013), 2122 (2013);
- 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/EЗ 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).

➤ **Устав Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 98/2006 и 115/2021);**

Устав Републике Србије, у основним одредбама гарантује равноправност жена и мушкараца и обавезује државу да води политику једнаких могућности (члан 15), забрањује непосредну и посредну дискриминацију по било ком основу или личном својству укључујући и пол (члан 21. став 3), прописује могућност предузимања посебних мера ради постизања пуне равноправности лица или групе лица које су у неједнаком положају са осталим грађанима (члан 21. став 4), гарантује једнакост пред законом (члан 21. став 1), једнаку законску заштиту (члан 21. став 2), заштиту пред судовима (члан 22. став 1), другим државним органима (члан 36. став 1) и међународним институцијама (члан 22. став 2), право на жалбу или друго правно средство против одлуке којом се одлучује о његовом праву или обавези (члан 36. став 2), право на правну помоћ (члан 67. став 1) од стране адвокатуре (члан 67. став 2) и службе правне помоћи у ЈЛС (члан 67. став 2) и упућује на законско регулисање бесплатне правне помоћи (члан 67. став 3), право на рехабилитацију и накнаду материјалне и нематеријалне штете проузроковане незаконитим или неправилним радом државног органа (члан 35. став 2), јемчи заштиту података о личности (члан 42), право азила (члан 57), слободу одлучивања о склапању брака, равноправност супружника, изједначава статус ванбрачне заједнице и брака у складу са законом (члан 62), гарантује равноправност родитеља у издржавању, васпитању и образовању деце (члан 65), јемчи слободу одлучивања о рађању (члан 63) и посебну заштиту мајки,

трудница, деце и самохраних родитеља (члан 66) као и посебну здравствену заштиту трудница, мајки и самохраних родитеља са децом до седме године, која се финансира из јавних прихода (члан 68) и социјалну заштиту породице и запослених (члан 69).

Закони:

- Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21);
- Закон о забрани дискриминације ("Службени гласник РС", бр. 22/2009 и 52/2021);
- Закон о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење));
- Закон о националном оквиру квалификација Републике Србије ("Службени гласник РС", бр. 27/2018, 6/2020 и 129/2021 (др. Закон) и 76/2023);
- Закон о изменама и допунама Кривичног законика („Службени гласник РС“ број 35/19);
- Закон о спречавању насиља у породици („Службени гласник РС“ број 94/16).

Правилници:

- Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/2022),
- Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности ("Службени гласник РС", бр. 67/2022).

Општи акти Предшколске установе "Рада Миљковић" Деспотовац:

- 1. Статут Предшколске установе "Рада Миљковић" Деспотовац број 1202 од 10.09.2025 године;
- Развојни план Предшколске установе "Рада Миљковић" Деспотовац за 2023-2027. годину, број 1104. од 06.09.2023. године;
- Предшколски програм, број 884. од 24.08.2022.године;
- Годишњи план рада за радну 2025/2026. годину;
- Правилник о организацији и систематизацији послова Предшколске установе "Рада Миљковић"Деспотовац, број 1485 од 30.12.2020. године са изменама и допунама 298. од 16.03.2022. године, изменом и допуном број 651 од 30.05.2023. године и изменом и допуном број 1577 од 05.12.2023. године;
- Правиила понашања у Предшколској установи "Рада Миљковић" Деспотовац, број 1206 од 10.09.2025.године.
- Правилник о мерама, начину и поступку заштите и безбедности деце број 1204 од 10.09.2025. године.

Институционални механизми за постизање родне равноправности у Републици Србији

Механизми за постизање родне равноправности обухватају поред поменутог законодавног оквира, и тела за родну равноправност на свим нивоима власти, стратегије и акционе планове, као и заштитнике грађана.

У Србији постоје тела за родну равноправност на свим нивоима власти и то:

- Савет за родну равноправност – саветодавно тело Владе РС,
- Скупштински одбор за људска и мањинска права и равноправност полова – тело на нивоу законодавне власти,
- Управа за родну равноправност при Министарству рада, запошљавања и социјалне политике – извршни механизам на државном нивоу,
- Заменица заштитника грађана за родну равноправност,
- Повереница за заштиту равноправности.

3. 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 Органа јавне власти.

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 Органа јавне власти, као и обављања радних процеса.

План управљања ризицима садржи:

- списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику за повреду принципа родне равноправности;
- списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- мере за остваривање и унапређење родне равноправности;
- податке о лицима одговорним за спровођење мера из Плана управљања ризицима.

4. Радни процеси

Основни подаци Органа јавне власти:

Назив	Предшколска установа "Рада Миљковић"
Седиште	Деспотовац, ул. Бељаничка 1
П И Б	100882860
Матични број	07285671
Одговорно лице	Вера Стојковић
Шифра делатности	85.10 Предшколско образовање које предходи основном образовању, 88.91 Делатност дневне бриге о деци која обухвата дневни боравак деце, укључујући и целодневно неговање и боравак деце са посебним потребама
Број и датум решења о упису у Регистар привредних субјеката	ФИ 623/79 од 04.12.1979. године, Привредни суд у Крагујевцу

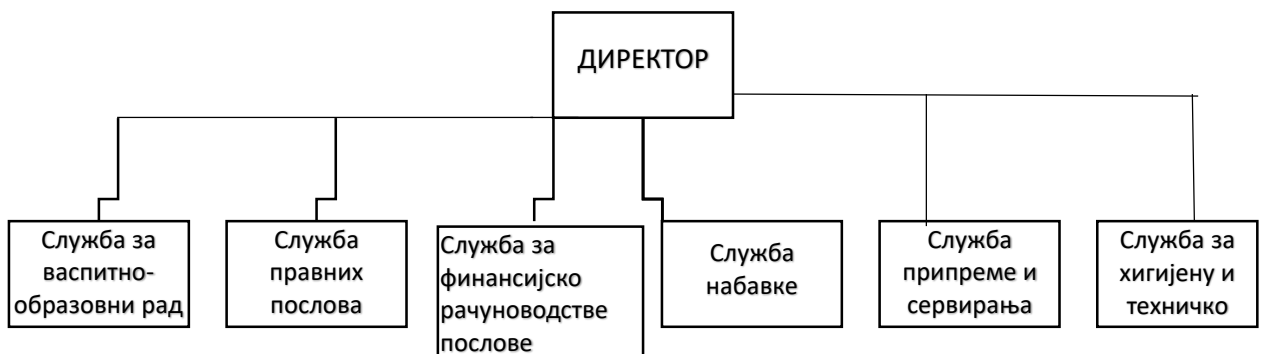
Подаци о лицу за координацију/родну равноправност у предшколској установи:

Име и презиме: Сунчица Стошић

Број телефона: 035/611-125, 063/8774118

Емаил: vrtic.despotovac@gmail.com

5. Структура предшколске установе



Унутрашња организациона структура се утврђује у складу са плановима Установе и њеним текућим и будућим потребама и могућностима ради ефикасног одвијања процеса рада и потпуног искоришћења расположивих техничких, економских и људских ресурса.

Организационе јединице, као елементи организационе структуре, формирају се на функционалном принципу, тако да се у оквиру сваке организационе јединице обављају садржајно сродни и међусобно повезани пословни процеси.

Свака организациона јединица има свој назив који одражава њен организациони статус и садржај делатности коју обавља.

Унутрашња организација радних места утврђена је на начин на који се обезбеђује законитост, ефикасно и благовремено остваривање радних обавеза, ефикасно руковођење и стални надзор над обављањем послова у организационим јединицама.

Основне организационе јединице – службе су:

- Служба за васпитно- образовни рад;
- Служба правних послова;
- Служба за финансијско-рачуноводствена послове;
- Служба набавке,
- Служба припреме и сервирање хране,
- Служба за хигијену и техничко одржавање.

У оквиру Службе за васпитно-образовни рад обављају се послови стручног сарадника – педагога и логопеда, послови координатора за васпитно образовни рад васпитача у Деспотовцу и селима, руководиоца издвојеног одељења у Ресавици, координатора за васпитно образовни рад медицинских сестра-васпитача (јасле) у Деспотовцу, послови сарадника за унапређење превентивне здравствене заштите, сарадника за исхрану-нутриционисте, послови васпитача и послови медицинских сестара-васпитача.

У оквиру Службе правних послова обављају се послови секретара установе и дипломираног правника за правне, кадровске и административне послове.

У оквиру Финансијско-рачуноводствене службе обављају се послови руководиоца финансијско-рачуноводствених послова, дипломираног економисте за финансијско-рачуноводствене послове, референта за финансијско-рачуноводствене послове (материјално-финансијски књиговођа) и контисте-рачуноводственог референта.

У оквиру Службе набавке обављају се послови руководиоца послова јавних набавки и послови магационера/економа.

У оквиру Службе припреме и сервирања хране обављају се послови главног куvara, куvara/посластичара и послови помоћног куvara.

У оквиру Службе за хигијену и техничко одржавање обављају се послови домара/мајстора одржавања и послови спремачица.

Укупан број запослених и радно ангажованих лица у П.У."Рада Миљковић" Деспотовац износи **90 запослена** (100%).

Од укупног броја запослених: 6 мушкараца (6,67% чине мушкарци) и 84 жена (93,33% чине жене).

Број чланова и полна заступљеност у органу управљања

Управни одбор	Мушкарци	Жене	Укупно
	2	7	9

Старосна структура запослених:

Укупно: **12** (13,33%)
Ж: 12 (100 %)
М: 0 (0 %)

Од 21-30 година живота

Укупно: **25** (27,78 %)
Ж: 23 (92%)
М: 2 (8%)

Од 31-40 година живота

Укупно: **31** (34,44%)
Ж: 28 (90,32 %)
М: 3 (9,68%)

Од 41-50 година живота

Укупно: **17** (18,89%)
Ж: 16 (94,12%)
М: 1 (5,88 %)

Од 51-60 година живота

Укупно: **5** (5,56%)
Ж: 5 (100 %)
М: 0 (0 %)

Од 61-70 година живота

Стручна спрема запослених и радно ангажованих:

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

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1.Основно бразовање	8 (8,9 %)	8 (100 %)	0 (0 %)
2.Средње образовање	27 (30%)	24 (88,9 %)	3 (11,11%)
3.Високо образовање првог степена, више образовање-VI степен	30 (33,33%)	28 (93,33 %)	2 (6,66 %)
4.Високо образовање другог степена-VII степен	25 (27,77 %)	24 (96%)	1 (4 %)

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

У предшколској 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 предшколској установи постоји родни јаз, и то у корист жена.

Важно је напоменути да су лица запослена у предшколској установи примљена у радни однос по основу конкурса или пријава потребе за запосленима 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.

У том смислу не можемо говорити о постојању било ког облика дискриминације у структури запослених, јер предшколска 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 ("Службени гласник РС" број 88/2017, 27/2018 и др. закони, 10/2019, 6/2020, 129/2021, 92/2023 и 19/2025).

Предшколска установа обавља делатност под називом: дневна брига о деци која обухвата дневни боравак деце, укључујући и целодневно неговање и боравак деце с

посебним потребама – шифра делатности 88.91 и предшколско образовање које обухвата предшколско образовање које предходи основном образовању – шифра делатности 85.10, у складу са Законом о класификацији делатности и о регистру јединица разврставања (Сл.лист СРЈ, бр. 31/96 и Службени гласник РС, бр. 104/09).

Делатност се сатоји у васпитању и образовању деце предшколског узраста, односно узраста од шест месеци до поласка у основну школу.

Познато је да се за обављање послова медицинске сестре-васпитача и послове васпитача опредељују пре свега лица женског пола, тако да установа нема утицаја на полну структуру лица која ће се јавити на конкурс за обављање наведених послова.

Такође, Уредбом о каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору ("Службени гласник РС", број 81/2077, 6/2018 и 43/2018) прописана су радна места као на пример: медицинска сестра-васпитач, спремачица, сервирка тако да се за обављање послова наведених радних места јављају лица женског пола, а и пракса потврђује да се за те послове, као и за послове васпитача, претежно опредељују особе женског пола.

У предшколској установи зараде запослених исплаћују се у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 44/01, 15/2002 - др. уредба*, 30/2002, 32/2002 - испр., 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017 - др. закон и 19/2021, 48/2021, 73/2023, 83/2023, 119/2023, 101/2024, 5/2025, 12/2025, 13/2025, 17/2025, 83/2025, 87/2025, 93/2025 и 120/2025) 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.

7. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТ

Мере за остваривање и унапређење родне равноправности се могу разврстати у опште мере и посебне мере.

Опште мере

Опште мере за остваривање и унапређивање родне равноправности јесу законом прописане мере којима се 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.

Предшколска установа је применила све опште мере прописане Законом о раду, а које се односе на услове рада и сва права из радног односа, образовање, оспособљавање и усавршавање, напредовање на послу и престанак радног односа.

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, и мушкараца на информисаност и једнаку доступност 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.

Списак посебних мера:

1. На упражњена извршилачка радна места распоређивати, запошљавати лица мање заступљеног пола ради побољшања полне структуре запослених;

2. Приликом пријема у радни однос водити рачуна о томе да се конкурси односе на позицију, а не на лична својства; од кандидаткиња/кандидата се не могу тражити подаци о брачном, породичном статусу и другим личним својствима;

3. Потребно је успостављање равномерног односа полова међу запосленима, што ће се омогућити распоређивањем са једног на друго радно место у циљу успостављања равнотеже у полној структури запослених;

4. Редовне едукације запослених из области равноправности полова и забране дискриминације и злостављања;

5. Додатне обуке за запослене ради стручног усавршавања припадника мање заступљеног пола како би били у прилици да дођу на боље позиције и ради помоћи припадницима више заступљеног пола да прихвате одређене обрасце понашања који се од њих очекују, а који афирмишу равноправност и томе слично;

6. Спровођење других мера које могу допринети равноправном положају жена и мушкараца на раду (семинари, тренинзи и сличне облике едукације за све запослене) .

Разлози за одређивање посебних мера и циљеви који се њима постижу: Постизање уравнотежене заступљености полова и унапређења и потпуне примене принципа родне равноправности.

Почетак примене посебних мера: 01.01.2026.године

Начин спровођења и контроле примене посебних мера:

Директор, орган управљања, Тим за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања.

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

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 предшколском васпитању и образовању.

Предшколска установа "Рада Миљковић" у Деспотовцу услед потреба за остваривање и унапређење родне равноправности предлаже следеће подстицајне мере:

Мера 1.

➤ **Заступљеност већег броја мушкараца у органу управљања, Савету родитеља и на извршилачким радним местима.**

Разлог за увођење мере:

Кроз изборне поступке за орган управљања и Савет родитеља предлагати већи број мушкараца као кандидате.

Уколико постоји могућност и не постоји законска ограничења, на упражњена извршилачка и руководећа радна места распоређивати запослене којих има мање код послодавца.

Време за увођење мере: Период од 2026 – 2027. године.

Мера 2.

➤ **Похађање обука, семинара и конференција у вези са родном равноправношћу.**

Разлог за увођење мере:

- стицање нових знања и вештина у пуној примени принципа родне равноправности у предшколској установи,
- унапређивање родне инклузивности у свим процесима рада предшколске установе;
- подстицати запослене да укључе родну димензију у радне процесе које обављају;

Време за увођење мере: Континуирано

Мера 3.

➤ **Успостављање сарадње са органима јавне власти и другим организацијама.**

Разлог за увођење мере: Успостављањем континуиране сарадње са органима јавне власти и другим организацијама 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: Период од 2026 – 2027. године.

Поред наведеног мера предшколска установа ће:

- водећи рачуна о законским нормама, стручности и оспособљености при запошљавању, радити на очувању успостављене полне равнотеже;
 - се придржавати свих прописа у вези са заштитом мајчинства;
 - предшколска установа ће оштро санкционисати евентуалне притужбе запослених усмерене на полну дискриминацију;
 - при формирању унутрашњих органа, водити рачуна о полној заступљености;
 - радити на подизању свести о потреби родне равноправности запослених;
 - омогућити похађање обука, семинара и конференција из области родне равноправности за све запослене;
 - радити на изградњи културе једнаких шанси за све;
 - радити на успостављању сарадње са државним органима и организацијама цивилног друштва;
 - предузимати мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање:
 - информисати запослене о законским и подзаконским прописима који прописује мере против родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање;
 - организовати обука запослених;
 - санкционисати недозвољено понашање запослених;
 - уредити постојеће опште аката и донети нове који уређују спречавање родно заснованог насиља, укључујући и сексуално узнемиравање, злостављање и уцењивање.
- Време за увођење мере: Континуирано.

Престанак спровођења мере: Мере су трајне тј. нема временско ограничење и спроводиће се од дана усвајања Плана управљања ризицима.

8. Подаци о лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима

Лица одговорна за спровођење мера из Плана управљања ризицима:

Име и презиме	<i>Верица Стојковић</i>
Телефон	<i>035/611-125</i>
Мобилни телефон	<i>063/648-903</i>
e-mail	<i>vertic.despotovac@gmail.com</i>


ДИРЕКТОР
В. Стојковић
Верица Стојковић