

ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА  
„ПОЛЕТАРАЦ“  
Светосавска 83  
Број: 4404  
Датум: 30.12.2024.г.  
Место: Барајево

На основу члана 21. Закона о родној равноправности ("Сл. гласник РС", бр. 52/2021 - даље: Закон), члана 2. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности ("Сл. гласник РС" од 31.5.2022), чл.119 Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017, 27/2018, 10/2019, 6/2020, 129/2021 и 92/2023 ) и члана 32. Статута, Управни одбор П.У. „Полетарац“ Барајево доноси

## ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ ЗА 2025.ГОДИНУ

### 1. Уводне одредбе

План управљања ризицима у П.У. „Полетарац“ Барајево представља гаранцију родне перспективе, уродњавања и уравнотежене заступљености полова у поступањима свих актера у спровођењу овог плана (даље: План управљања ризицима).

Овим Планом управљања ризицима идентификују се могући ризици од повреде принципа родне равноправности, процењује вероватноћа, мери интензитет и сагледавају последице тих ризика, као и утврђују посебне превентивне мере које се предузимају ради спречавања тих ризика.

При том, треба имати у виду да, према члану 3. Закона, 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.

Такође, поменути закон у члану 4. изричито је забрањен сваки облик посредне и непосредне дискриминације по основу пола, полних карактеристика, односно рода, па ће се Планом управљања ризицима сагледавати и могућност ризика од кршења ових одредби закона.

Циљ израде и спровођења Плана управљања ризицима је превентивно деловање ради процене ризика и спречавања и сузбијања сваке повреде принципа родне равноправности у П.У. „Полетарац“ у 2025.години.

### 2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у П.У. „Полетарац“ који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика;
- 2) списак превентивних мера којима се спречавају ризици и рокови за њихово предузимање;
- 3) начин праћења и извештавања о реализацији Плана управљања ризицима, укључујући и обавештавање свих запослених и радно ангажованих лица о томе када је поменути план донет, шта је његов садржај и до када се спроводи, као и податке о лицу/лицима одговорним за спровођење мера из плана управљања ризицима.

### 3. Списак области и радних процеса који су нарочито изложени ризику од повреде принципа родне равноправности, укључујући и резултате процене тог ризика

Са радноправног аспекта, имајући у виду радне процесе, до повреде принципа родне равноправности у П.У. „Полетарац“ могуће је да дође услед непоштовања принципа једнаких могућности за жене и мушкарце и принципа родне равноправности, приликом:

1. запошљавања или радног ангажовања;
2. трајања радног односа или радног ангажовања;
3. вођења у каријери и напредовања запослених или радно ангажованих лица;
4. стручног усавршавања и оспособљавања запослених и радно ангажованих лица;
5. коришћења одмора, боловања и других одсуства са рада ради неге детета или посебне неге детета;

Анализом стања у евиденцији запослених и радно ангажованих лица, на дан доношења Плана управљања ризицима за 2025. годину, утврђено је следеће: укупан број запослених и радно ангажованих лица је 145, од чега је 141 жена и 4 мушкарца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у П.У. „Полетарац“, износи 97,2 % : 2,8%, у корист женског пола.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у П.У. „Полетарац“ утврђено је да на руководећим радним местима је заступљено 9 жена и 0 мушкараца, а на извршилачким радним местима је заступљено 132 жена и 4 мушкарца, што за последицу има да су на руководећим радним местима претежно заступљене жене са 100 % .

Структура запослених и радно ангажованих лица на основу старосне доби у П.У. „Полетарац“, показује да у старосној групи до 30 година укупно има 16 лица, од којих 16 жена и 0 мушкараца; у групи од 31 до 40 година укупно има 48 лица, од којих 46 жена и 2 мушкараца; у групи од 41 до 50 година укупно има 46 лица, од којих 44 жена и 2 мушкараца; у групи од 51 до 60 година укупно има 24 лица, од којих 24 жена и 0 мушкараца; и у групи од 60 до 65 година укупно има 11 лица, од којих 11 жена и 0 мушкараца. (У Установи нема запослених преко 65 година-обавезна пензија).

Наведени подаци указују на то да највише запослених и радно ангажованих лица има у старосној доби од 31 до 40 година, као и да је у тој групи претежно заступљени са 95,8 % женски пол.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања долази се до сазнања да НСС укупно има 35 лица, од којих је 35 жене и 0 мушкараца; са ССС укупно има 43 лица, од којих је 39 жене и 4 мушкарца; са ВШС укупно има 33 лица, од којих је 33 жене и 0 мушкараца; са ВСС укупно има 34 лица, од којих је 34 жене и 0 мушкараца. Из наведених података произилази да највише запослених има са ССС, као и да је у тој групи претежно заступљен са 90.7 % женски пол.

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу П.У. „Полетарац“ Барајево налази жена, који обавља функцију директора Установе.

У Управном одбору има 9 лица, од којих 9 жена и 0 мушкараца.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, могло би се констатовати да у П.У. „Полетарац“ Барајево постоји родни јаз, и то у корист женског пола. Међутим, наведени резултати проистичу из саме делатности коју предшколска установа обавља а не стварне неравноправности. За рад у предшколском васпитању и образовању на пословима васпитача и медицинске сестре васпитача највећим делом се школују жене па је и логично да највећи број истих ради на тим пословима. Иста таква ситуација је на радним местима техничког особља (сервирке и спремачице). Припадници мушког пола раде углавном на радним местима техничког и инвестиционог одржавања и сличним пословима.



1. Основно мерило за запослење јесте испуњавање потребних услова кроз опште, посебне и функционалне компетенције које су предвиђене за конкретно радно место и звање, а које се проверавају за сваког кандидата/кандидаткињу појединачно, независно од пола, полних карактеристика односно рода. У том смислу, не можемо говорити о постојању било ког облика системске дискриминације по основу пола, полних карактеристика односно рода, већ о утицају других фактора као што је чињеница да се већином жене школују за наведене послове.

2. Запосленим и радно ангажованим лицима у П.У. „Полетарац“ је загарантована једнака зарада за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род, односно зарада се утврђује множењем коефицијента и основице.

3. Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места нису предвиђени послови за које постоји оправдана потреба за прављењем разлике по полу.

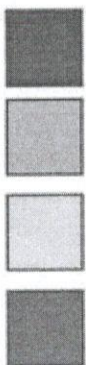
4. У П.У. „Полетарац“ Барајево, забрањена је свака врста дискриминације по основу пола, полних карактеристика и рода.

5. Такође, једнака права и могућности се нарочито односе на једнаку доступност послова, укључујући критеријуме селекције и услове селекције, заснивање радног односа, услове рада и сва законска права из радног односа, образовање и стручно усавршавање, напредовање на послу, одморе, боловања и одсуства, безбедност и здравље на раду, зараде, накнаде и друга примања, информисање, престанак радног односа или радног ангажовања, као и на сва друга питања у вези са радом и по основу рада.

Имајући у виду наведено, износи се сажета процена ризика од повреде принципа родне равноправности, у складу са доле наведеном матрицом (Табела 1).

Табела 1. Матрица за процену и мерење ризика

Последице	5	4	3	2	1	Вероватноћа				
						1	2	3	4	5
Катастрофална	Висок	Висок	Веома висок	Висок	Висок	Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито велика
Озбиљна	Умерени	Умерени	Висок	Умерени	Умерени	Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито велика
Умерена	Низак	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито велика
Мала	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито велика
Минимална	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито велика



Веома висок  
 Висок  
 Умерени  
 Низак

Занемарљива  
 Мала  
 Средња  
 Велика  
 Изразито велика

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у П.У. "Полетарац" Барајево у 2025. години занемарљива, што се квантификује бројем 1. У складу са наведеним, интензитет тог ризика се процењује као низак јер су последице од повреде принципа родне равноправности процењене као минималне а што се квантификује бројем 1.

#### **4. Мере за спречавање и сузбијање ризика од повреде принципа родне равноправности у 2025. години**

Ради спречавања и сузбијања ризика од повреде принципа родне равноправности, у П.У. "Полетарац" Барајево, у 2025. години, спроводиће се посебне мере за остваривање једнаких могућности и родне равноправности за запослена и радно ангажована лица, и то кроз:

- Стварање и омогућавање једнаких могућности за запошљавање односно радно ангажовање, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб кандидата/кандидаткиње;
- Стварање и омогућавање једнаких могућности за вођење у каријери и напредовање на руководећа радна места, у складу са квалификацијама и постигнућима, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб запослених и радно ангажованих лица;
- Доступност додатног образовања и стручног усавршавања свим категоријама запослених и радно ангажованих лица, у складу са потребама унапређења посла, без обзира на пол, полне карактеристике, род и старосну доб;
- Стварање и омогућавање једнаких услова за запослена и радно ангажована лица, у погледу безбедности и здравља на раду, услова рада, одмора и одсуства са рада, уз нарочито обраћање пажње на одсуства која се односе на трудничко и породилско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета;
- Спровођење мера за спречавање сваког облика дискриминације, а посебно посредне и непосредне дискриминације на основу пола, полних карактеристика, рода и старосне доби;
- Спровођењем политике гарантоване једнаке зараде запосленима и радно ангажованим лицима за рад исте или једнаке вредности, без обзира на пол, полне карактеристике односно род запосленог или радно ангажованог лица;
- Престанак радног односа или радног ангажовања не може бити из разлога који се тичу пола, полних карактеристика, односно рода запосленог или радно ангажованог лица, већ искључиво из разлога прописаних законом.

#### **5. Доношење, спровођење и извештавање, као и надзор над спровођењем Плана управљања ризицима**

За доношење, спровођење и извештавање о спровођењу Плана управљања ризицима одговоран је руководилац, односно директор установе.

Директор је одредио секретара Установе Даворку Јелисавац, као лице задужено за родну равноправност, чији су послови прецизирани чланом 64. Закона.

Праћење реализације Плана управљања ризицима и остваривања прописаних мера ће се спроводити континуирано, током 2025. године, са могућношћу повремених информисања руководства и свих запослених о постојању ризика од повреде принципа родне равноправности и предузетим мерама да се они спрече.

Извештавање о спровођењу овог плана се врши на основу члана 5. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности на прописаном обрасцу уз овај правилник.

Надзор над спровођењем Плана управљања ризицима врши директор установе.

#### **6. Рокови за спровођење и извештавање о Плану управљања ризицима**

План управљања ризицима за 2025. годину биће донет најкасније до 31. децембра 2024. године за наредну календарску годину и доставиће се у електронској/писаној форми Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог, најкасније до 15. јануара 2025. године.



Извештај о спровођењу Плана управљања ризицима П.У. "Полетарац" Барајево за 2024. годину ће се сачинити, најкасније до 31. децембра 2024 године и након његовог прихватања и верификације, у складу са чланом 6. Правилника о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, доставиће се наведеном Министарству, најкасније до 15. јануара 2025. године и то на следећу електронску адресу: [antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs](mailto:antidiskriminacija.rodna@minljpdd.gov.rs), или поштом на адресу: Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог, Булевар Михајла Пупина 2, 11070 Београд.

Термини који се користе у овом Плану, а који имају родно значење, изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни женски и мушки пол лица на које се односе.

## 7. Почетак примене Плана управљања ризицима

План управљања ризицима ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе

По ступању на снагу, План управљања ризицима се може јавно објавити и на интернет страници Установе.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА



*Марија И. Јоксић*

Марија И. Јоксић

Објављено на огласној табли Установе дана 31.12.2024.