



**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА РОДНЕ  
РАВНОПРАВНОСТИ  
за 2025.годину**

„ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА ДЕЧИЛИ ДАНИ“

На основу члана 19. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“ број 52/21) од 24. маја 2021. године за потребе „Предшколске установе Дечији Дани“ доноси се следећи акт :

**ПЛАН УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА  
ОД ПОВРЕДЕ ПРИНЦИПА  
РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ  
за 2025.годину**

Београд, децембар 2024. године.

# САДРЖАЈ

УВОД.....	
<b>1. ОПШТИ ДЕО.....</b>	
1.1. НАЗИВ, ПОДАЦИ О СЕДИШТУ И ОДГОВОРНОМ ЛИЦУ И ЛИЦУ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ТОКОМ ИЗРАДЕ ПЛАНА.....	
1.2. РОДНО ОСЕТЉИВА СТАТИСТИКА.....	
<b>2. ОБЛАСТИ И ПРОЦЕСИ КОЈИ СУ РИЗИЧНИ ЗА ПОВРЕДУ ПРИНЦИПА РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....</b>	
<b>3. МЕРЕ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РОДНЕ РАВНОПРАВНОСТИ.....</b>	
3.1. ОПШТЕ МЕРЕ.....	
3.2. ПОСЕБНЕ МЕРЕ.....	
3.2.1. <i>Мере које се одређују и случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова.....</i>	
3.2.2. <i>Подстицајне мере.....</i>	
3.2.3. <i>Програмске мере.....</i>	
<b>4. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА ОДГОВОРНИМ ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ИЗ ПЛАНА УПРАВЉАЊА РИЗИЦИМА.....</b>	
<b>РЕЗИМЕ.....</b>	
<b>ПРИЛОЗИ.....</b>	
<i>I – Одлука о именовану лица за спровођење мера из области родне равноправности и Одлука о усвајању Плана.....</i>	
<i>II - Списак државних органа и организација цивилног друштва које се баве унапређењем принципа родне равноправности.....</i>	

## 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, самозапошљавања, 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 A/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 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);

## 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

Седиште предшколске установе „Дечји Дани“ је у Београду, у Улици Господар Јевремова број 18.

Одговорно лице је Сања Лазовић, директор установе.

Лице за координацију током израде плана је Никола Поповац.

## ОРГАНИЗАЦИОНИ ДЕЛОВИ УСТАНОВЕ

Установа обавља своју делатност у 12 организационих делова - радних јединица. То су:

1. Комбиновано јасле-вртић "Скадарлија", Џорџа Вашингтона 23,
2. Комбиновано јасле-вртић "Липа", Солунска 19,
3. Вртић "Лептирић", Господар Јевремова 18,
4. Комбиновано јасле-вртић "Дунавско обданиште", Цара Душана 1,
5. Вртић "Мајски цвет", Васе Чарапића 7-9,
6. Вртић "Теразије", Краља Милана 4,
7. Комбиновано јасле-вртић "Мрвица", Копитарева градина 2,
8. Комбиновано јасле-вртић "Дамбо", Кнез Милетина 8,
9. Вртић "Лола", Француска 32,
10. Вртић "Дечји клуб", Француска 32,
11. Вртић "Вила", Господар Јевремова 20, и
12. Служба заједничких послова, Господар Јевремова 18.

## ОРГАНИЗАЦИОНА ШЕМА РАДНИХ МЕСТА

У установи су је утврђена организациона шема са тачним називом свих радних места, у складу са Каталогом радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору (у загради је наведен уобичајени назив тог радног места у Установи) и то:

I Радна места на којима се обављају послови са посебним овлашћењима и одговорностима:

1. Директор Установе (Директор Установе);

2. Васпитач, медицинска сестра васпитач, дефектолог-васпитач, стручни сарадник психолог, стручни сарадник педагог или стручни сарадник логопед (Помоћник директора).

II Радна места на којима се обављају послови организације рада у Установи и РЈ:

3. Васпитач или медицинска сестра васпитач

(Руководилац радне јединице (главни васпитач, главна сестра));

4. Васпитач или медицинска сестра васпитач

(Руководилац радне јединице ослобођен рада у васпитној групи).

III Радна места на којима се обављају послови унапређивања васпитно образовног рада, социјалног рада, превентивне здравствене заштите и исхране:

5. Стручни сарадник - психолог (Стручни сарадник - психолог, педагог);

6. Стручни сарадник - педагог (Стручни сарадник - психолог, педагог);

7. Стручни сарадник - логопед (Стручни сарадник логопед);

8. Стручни сарадник - социјални радник (Сарадник - социјални радник);

9. Сарадник за унапређивање превентивне здравствене заштите

(Сарадник за превентивно здравствену заштиту);

10. Сарадник за исхрану - нутрициониста (Сарадник за исхрану нутрициониста).

IV Радна места на којима се обављају послови васпитно образовног рада, неге и дефектолошких третмана:

11. Васпитач (Васпитач);

12. Медицинска сестра - васпитач (Медицинска сестра у васпитној групи у јаслама);

13. Дефектолог - васпитач у развојној групи (Дефектолог - васпитач).

V Радна места на којима се обављају послови превентивно здравствене заштите:

14. Сарадник - Медицинска сестра за превентивну здравствену заштиту и негу

(Медицинска сестра на превентивној здравственој заштити).

VI Радна места на којима се обављају послови исхране:

15. Главни кувар (Главни кувар у централној кухињи);

16. Кувар / Посластичар (Кувар у централној кухињи);

17. Кувар / Посластичар (Кувар у дистрибутивној кухињи);

18. Помоћни кувар (Помоћни кувар у централној кухињи);

19. Конобар (Помоћни кувар - сервирка у дистрибутивној кухињи).

VII Радна места на којима се обављају послови правно административне службе, рачуноводства и јавних набавки:

20. Секретар установе (Секретар);

21. Референт за правне, кадровске и административне послове (Референт за радне односе);

22. Технички секретар (Референт за опште послове);

23. Руководилац финансијско-рачуноводствених послова (шеф рачуноводства);

24. Самостални финансијско-рачуноводствени сарадник (Књиговођа контиста билансиста и материјални књиговођа);

25. Самостални финансијско-рачуноводствени сарадник (Ликвидатор);

26. Референт за финансијско-рачуноводствене послове (Обрачунски радник);

27. Референт за финансијско-рачуноводствене послове (Аналитичар);

28. Референт за финансијско-рачуноводствене послове (Рачуноводствено-административни сарадник);

29. Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове (Службеник за јавне набавке).

VIII Радна места на којима се обављају послови економата и набавне службе:

30. Магационер / Економ (Магационер).

IX Радна места на којима се обављају послови текућег одржавања, транспорта и кројачки послови:

31. Руководилац послова инвестиционог и техничког одржавања (Координатор послова текућег одржавања, транспорта и противпожарне заштите);

32. Кројач (Кројачица);

33. Домар / Мајстор одржавања (Мајстор);

34. Курир (Возач - курир);

35. Возач (Возач - транспортни радник);

36. Помоћни радник (Физички радник).

X Радна места на којима се обављају послови одржавања хигијене:

37. Спремачица (Спремачица);

38. Техничар одржавања одеће (Вешерка).

XI Радна места на којима се обављају послови безбедности и здравља на раду:

39. Руководилац послова заштите, безбедности и здравља на раду (Референт за безбедност и здравље на раду).

## 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. Полна заступљеност у органима управљања, као и у појединачним органима пословања односно рада**

Органи управљања и/или надзора	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
1. Директор установе	1(100%)	1 (100%)	0 (0 %)
2. Управни одбор	3 (33,00 %)	2 (66,67%)	1 (33,33%)
3. Руководиоци радних јединица	6 (100%)	4 (66,66%)	2 (33,34%)

Укупан број чланова Управног одбора ПУ „Дечји дани“ из реда запослених је три, од чега две чланице и један члан.

Укупан број руководилаца је 6, од чега је 4 руководилаца женског а 2 руководилаца мушког пола.

Извештаји о родној заступљености нису посебно вођени.

**1.2.2. Структура запослених према степену стеченог образовања**

Ниво квалификације:	Укупно:	Жена:	Мушкараца:
4. Основно образовање	86 (100%)	84 (97,67%)	2 (2,33 %)
5. Средње образовање	126 (100%)	117 (92,85%)	9 (7,15%)
6. Више образовање	81 (100%)	77 (95,06%)	4 (4,94%)
7. Високо образовање	107 (100%)	98 (91,58%)	9 (8,42%)

### 1.2.3. Структура запослених према годинама старости

Укупан број запослених и радно ангажованих лица: 412 (100%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих жена: 387 ( 93,58%)

Број и проценат запослених и радно ангажованих мушкараца: 24 ( 6,43%)

<b>Старосна структура:</b>	Укупно: 0 ( 00 %)	Мање од 21 године живота
	Ж: 0 (000,00 %)	
	М: 0 (0,00 %)	
	Укупно: 44 ( 10,67 %)	
	Ж: 42 (97,56 %)	Од 21-30 година живота
	М: 2 (2,44 %)	
	Укупно: 95(23,05 %)	Од 31-40 година живота
Ж: 88 (92,80%)		
М: 7 (7,20%)		
Укупно: 126 (30,58 %)	Од 41-50 година живота	
Ж: 120 (95,20%)		
М: 6 (4,80%)		
Укупно: 104 (25,24%)	Од 51-60 година живота	
Ж:98 (92,70%)		
М: 6 (6,30%)		
Укупно: 43 (10,43%)	Од 61-70 година живота	
Ж:40 (91,30%)		
М: 3 (8,70 %)		

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

Области и процеси представљају израз самопроцене ПУ „Дечји дани“ у вршењу основних принципа родне равноправности.

У ПУ „Дечји дани“ до доношења овог плана није сачињавана интерна документација из области родне равноправности.

С обзиром да, су са једне стране, запослени мушког пола у огромној мањини (1:15) у односу на запослене женског пола, док се са друге стране било каква неравноправност никада није манифестовала у колективу, није се до доношења овог плана радило на разради принципа и мера којим би се мање заступљеном полу обезбедило активно

учешће у саставу и раду органа управљања, нити су се издвајала средства за ту намену. Овде посебно треба напоменути да је ПУ „Дечји дани“ од 1. јануара 2016. године нема сопствене приходе, јер се сви приходи које оствари (као и све остале предшколске установе) сматрају приходом Града Београда, тако да је у потпуности зависна од средстава које одобрава Град Београд.

Важно је напоменути и да до доношења овог плана није било било каквих случајева пријављивања узнемиравања, полног узнемиравања, посредне или непосредне дискриминације, или судских спорова из ове области.

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 у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова**

Као што је већ напоменуто, однос међу половима је еминентно на страни женског пола али се не може говорити о увођењу мера услед осетно неуравнотежене заступљености полова, пошто би дате мере биле без суштинског значаја.

### **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.

С обзиром на несумњиву превагу жена над мушкарцима и то у односу 1:15 у корист жена код се узима у обзир укупан број запослених жена и мушкараца, као и однос 1: 10 у корист жена у руковођењу радним јединицама, ПУ „Дечји дани“ нема предлоге подстицајних мера.

### **3.2.3. Програмске мере**

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

ПУ „Дечји дани“ (**орган власти**) 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 „Дечји дани“ 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 руководиоца радних јединица (навести органе одлучивања или управљања);
- 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:**

Први и други квартал 2025. године.

#### **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>Редни број</i>	<i>Име и презиме</i>	<i>Функција</i>	<i>Телефон</i>	<i>емаил</i>
1.	<i>Бојан Киш</i>	<i>Помоћник директора</i>	062/88 92 833	<i>pot.direktora@pudecjidani.rs</i>
2.	<i>Милица Поповић</i>	<i>Референт за кадровске послове</i>	064/87 00 06	<i>kadrovi@pudecjidani.rs</i>
3.	<i>Ивана Величковић</i>	<i>Технички секретар</i>	062/88 92 833	<i>uprava@pudecjidani.rs</i>

## ЗАКЉУЧАК

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

У ту сврху овим актом доносе се следеће програмске мере:

### 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 „Дечји дани“.

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 баве 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.gov.rs">antidiskriminacija.rodna@minljmpdd.gov.rs</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>

Председник УО  
Наташа Арсовић


