

ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА

„БОШКО БУХА“ПАЛИЛУЛА

Број: 145/79

Датум: 30.12.2024.

Београд, Прерадовићева 2а

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 36. Статута, Управни одбор ПУ "Бошко Буха" Палилула, доноси:

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

1. Уводне одредбе

План управљања ризицима у ПУ "Бошко Буха" Палилула 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 ПУ"Бошко Буха"Палилула у 2025.години.

2. Елементи Плана управљања ризицима

План управљања ризицима садржи:

- 1) списак области и радних процеса у ПУ"Бошко Буха"Палилула 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 ПУ"Бошко Буха"Палилула 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 882, од чега је 849 жена и 33 мушкараца, што значи да је однос запослених и радно ангажованих лица, по основу пола у ПУ"Бошко Буха"Палилула, износи 96 % : 4%, у корист женског пола.

Такође, анализом заступљености лица на руководећим и извршилачким радним местима у ПУ"Бошко Буха"Палилула врђено је да на руководећим радним местима је заступљено 11 жена и 1 мушкарац, а на извршилачким радним местима је заступљено 838 жена и 32 мушкараца, што за последицу има да су на руководећим радним местима претежно заступљене жене са 96,3 % .

Структура запослених и радно ангажованих лица на основу старосне доби у ПУ"Бошко Буха"Палилула, показује да у старосној групи до 30 година укупно има 52 лица женског пола; у групи од 31 до 40 година укупно има 202 лица, од којих 194 жене и 8 мушкараца; у групи од 41 до 50 година укупно има 308 лица, од којих 300 жена и 8 мушкараца; у групи од 51 до 60 година укупно има 242 лица, од којих 230 жена и 12 мушкараца; и у групи од 60 до 65 година укупно има 77 лица, од којих 71 жена и 6 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 41 до 50 година, као и да је у тој групи претежно заступљени са 96% женски пол.

Анализом структуре запослених и радно ангажованих лица на основу степена образовања долази се до сазнања да НК укупно има 134 лица, од којих је 132 жене и 2 мушкараца; ПК укупно има 2 лица, од којих су обе жене; КВ укупно има 62 лица, од којих су 50 жене и 12 мушкараца; са ССС укупно има 258 лица, од којих је 251 жене и 7 мушкараца; са ВКВ укупно има 3 лица, од којих су 2 жене и 1 мушкарац; са ВШС укупно има 226 лица, од којих је 218 жена и 8 мушкараца; са ВСС укупно има 197 лица, од којих је 194 жене и 3 мушкараца. Из наведених података произилази сазнање да у категорији мање образованих са НК и ПК су претежно заступљене жене са 99 %.

Када је у питању структура лица ангажованих у процесима одлучивања, разврстана по полу, треба истаћи да се на челу ПУ"Бошко Буха"Палилула налази жена, који обавља функцију директора Установе.

У Управном одбору тренутно има 7 лица, од којих су 2 жене и 5 мушкараца.

На основу анализе статистичких података запослених и радно ангажованих лица, разврстане по полу, могло би се констатовати да у ПУ"Бошко Буха"Палилула постоји родни јаз, и то у корист женског пола.Међутим,наведени резултати проистичу из саме делатности коју предшколска установа обавља а не стварне неравноправности. Наиме, за рад у предшколском васпитању и образовању на пословима васпитача и медицинске сестре васпитача највећим делом се школују жене па је и логична последица 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, служби рачуноводства, кухињи, као сарадници социјални радници и сличним пословима.У установи тренутно ради осам васпитача мушког пола.Обзиром на укупан број мушкараца и број оних на руководећим местима нема разлике у односу на женски пол.(око 10%)

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 ПУ "Бошко Буха" Палилула 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 ПУ "Бошко Буха" Палилула, 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				
						Занемарљива	Мала	Средња	Велика	Изразито велика
Катастрофална	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок
Озбиљна	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок	Висок
Умерена	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени
Мала	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени	Умерени
Минимална	Низак	Низак	Низак	Низак	Низак	Низак	Низак	Низак	Низак	Низак

	Веома висок
	Висок
	Умерени
	Низак

Процена показује да је вероватноћа ризика од повреде принципа родне равноправности у ПУ"Бошко Буха"Палилула 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 ПУ"Бошко Буха"Палилула, 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 одсустава 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 сарадника за социјалну заштиту Биљану Јевтић 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 ПУ"Бошко Буха"Палилула за 2025. 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 путем Веб апликације која ће бити доступна свим субјектима од 1.1.2025.године.

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

У Београду дана 30. 12. 2024.године




Мирјана Новаковић

Број: _____

