



Број: /2024
Дана, 26.12.2024. године

На основу члана 16. Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021) и чланом 4. Правилника о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу ("Сл. гласник РС", бр. 89/2010), Управни одбор на седници одржаној дана 26.12.2024. године доноси

ПЛАН МЕРА ЗА ОТКЛАЊАЊЕ И УБЛАЖАВАЊЕ НЕРАВНОМЕРНЕ ЗАСТУПЉЕНОСТИ ПОЛОВА за период 01.01. – 31.12.2025. године

План мера за остваривање и унапређење родне равноправности (у даљем тексту: План) је документ који успоставља систем родне равноправности у ПУ „Пчелица“ Апатин (у даљем тексту: установа), са крајњим циљем да се у складу са Законом о родној равноправности и подзаконским актима успостави, оствари и унапреди родна равноправност, утврде опште и посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности, начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом Закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

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.

ПРАВНИ ОКВИР

Правни оквир за доношење Плана је Закон о родној равноправности („Службени гласник РС“, бр. 52/2021, у даљем тексту: Закон), којим се уређују појам, значење и мере политике за остваривање и унапређивање родне равноправности, врсте планских аката у области родне равноправности и начин извештавања о њиховој реализацији, институционални оквир за остваривање родне равноправности, надзор над применом закона и друга питања од значаја за остваривање и унапређивање родне равноправности.

Законом се уређују и мере за сузбијање и спречавање свих облика родно заснованог насиља, насиља према женама и насиља у породици.

Законом се уређују обавезе органа јавне власти, послодаваца и других социјалних партнера да интегришу родну перспективу у области у којој делују.

1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О УСТАНОВИ

Назив	ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА „Пчелица“ Апатин
Седиште:	Апатин, ул. Блок 112 бр. 56
ПИБ	100962894
Матични број:	08027790
Број и датум решења о уписа:	Фи 887/2004 – 27.09.2004. - Трговински суд у Сомбору

Број и датум решење о верификацији	128-022-406/2016-1 – 04.10.2016. – Покрајински секретаријат за обарзовање, прописе, управу и националне мањине . националне заједнице
Шифра делатности:	85.10 – предшколско образовање 88.91 – делатност дневне брига о деци
Одговорно лице	Драгана Веин, директор

2. УКУПАН БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ, разврстан по полној структури

Укупан број запослених	Мушкарци	Жене
89	2	87

3. Укупан број руководећих радних места и извршилачких радних места, у складу са општим актом послодавца, према полној структури запослених:

<i>Руководећа радна места</i>	<i>Мушкарци</i>	<i>Жене</i>
Директор	0	1
Руководилац финансијско рачуноводствених послова	0	1
Укупно:	0	2

<i>Извршилачка радна места</i>	<i>Мушкарци</i>	<i>Жене</i>
Стручни сарадник – педагог	0	1
Стручни сарадник – психолог	0	1
Стручни сарадник – логопед	0	1
Васпитач	0	46
Медицинска сестра васпитач	0	6
Секретар	0	1
Самосталног финанс. – рачун. сарадника	0	1
Главни кувар – шеф кухиње	0	1
Кувар	0	4
Економ – сарадник у исхрани	0	1
Возач – мајстор одржавања – руковаоц постројења у котларници у Апатину	1	0
Куир - вешерка	0	1
Мајстор одржавања – руковаоц постројења у котларници у Сонти	1	0
Сервирка - спремачица	0	9
Сервирка спремачица у јаслицама	0	1
Спремачице	0	3
Педагошки асистент	0	0
Укупно:	2	79

4. Број истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полој структури:

У ПУ „Пчелица“ Апатин нема истоветних радних места, према општем акту послодавца, са различитом нето зарадом која се исплаћује запосленом за пуно радно време, према полој структури с обзиром да се висина плате, накнаде и друга примања утврђују се јединствено за све запослене у установи, на основу Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и других прописа којима се уређују плате, накнаде и друга примања из радног односа у јавним службама.

5. Укупан број запослених који ће бити упућени на стручно усавршавање или обуку у 2025. години, према полној структури запослених:

	Планирано
Мушкарци	0
Жене	45

Стручно усавршавање и оспособљавање запослених није условљено полом запослених, већ потребама процеса рада.

6. Број жена на породичком одсуству, као и враћених на рад, за извештајни период

Број жена на породичком одсуству	4
Враћене на рад по окончаном породичком одсуству	1
Престао радни однос по окончању породичког одсуства (члан 187. Закона о раду)	0

7. Број радних места, према општем акту, за која постоји оправдана потреба прављења разлика по полу, у складу са законом којим се уређује рад (радна места која се по природи посла везују за одређени пол):

У ПУ „Пчелица“ Апатин не постоји систематизовано радно место за које постоји оправдана потреба разлика по полу.

8. Опис стања

На основу података види се да је када је у питању полна структура 98 % запослених и ангажованих су особе женског пола. Ови подаци упућују да постоји родни јаз у корист жена.

С обзиром на основну делатност установе – предшколско образовање где се за професију васпитача углавном опредељују особе женског пола неминовно је да постоји родни јаз у корист жена.

На другим извршилачким (не неастварним) радним местима приликом расписивања конкурса за пријем у радни однос ретко су се пријављивале особе мушког пола, сем радних места због особености одређеног посла (возач, ложач).

Приликом расписивања конкурса за пријем у радни однос на сва извршилачка радна места установа обезбеђује једнаке могућности за запошљавање жена и мушкараца, без обзира на пол, род и породични статус.

Такође, установа обезбеђује, без обзира на пол, род и породични статус једнаке могућности у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, односно других видова радног ангажовања, у складу са законом којим се уређује рад код послодавца.

9. МЕРЕ И ПРОЦЕДУРЕ које су омогућиле или ће омогућити отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова запослених.

У складу са законом, мере за остваривање и унапређивање родне равноправности подразумевају стварање једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца у области рада, запошљавања и самозапошљавања, социјалне и здравствене заштите, образовања, васпитања, науке и технолошког развоја, информационо- комуникационих технологија и информационог друштва, одбране и безбедности, саобраћаја, енергетике, заштите животне средине, културе, јавног информисања, спорта, у органима управљања и надзора и њиховим телима, политичког деловања и јавних послова, сексуалног и репродуктивног здравља и права, приступа роби и услугама.

Мере за остваривање и унапређивање родне равноправности су опште мере и посебне 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.

Посебне мере за остваривање и унапређивање родне равноправности (у даљем тексту: посебне мере) 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.

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности, установа, одређује следеће посебне мере:

- развијање културе родне равноправности и поштовања различитости у установи - успостављање инклузивне средине у установи у којој постоји међусобно уважавање и поштовање запослених без обзира на било које њихова лично својство, као што су пол, род, родни идентитет, године старости, изглед, инвалидитет, имовно стање, сексуална оријентација и сл.
- родно буџетирање у процесу планирања, управљања и спровођења планова и пројеката на нивоу установе,
- подстицање на једнаку заступљеност полова у саветодавним и органима управљања установе
- подстицати запослене да похађају програм обуке из области родне равноправности и забране дискриминације
- промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и једнаке заступљености полова у органима управљања;
- континуирано стручно усавршавање запослених о темама родне равноправности, принципа једнаких могућности, мирног решавања спорова, забране дискриминације на основу пола, рода, сексуалне оријентације, родног идентитета, старости, изгледа и сл.
- успостављањем континуиране сарадње са државним органима и др. институцијама у виду размене информација и знања са циљем унапређења родне равноправности и имплементације обавеза проистеклих из законских и подзаконских аката..

10. Начин спровођења посебних мера

У циљу остваривања и унапређења родне равноправности неопходна је сарадња свих запослених у установи.

У установи је одређено лице задужено за родну равноправност – секретар установе Берар Маријана која има задатак да:

- прати спровођење политика и мера за остваривање и унапређивање родне равноправности
- прати стање о полној структури запослених и радно ангажованих лица у установи и саставља извештај о утврђеном стању у погледу достигнутог нивоа остваривања родне равноправности у области из делокруга рада установе
- доставља извештаје директору, које након доношења, доставља Министарству за људска и мањинска права и друштвени дијалог (у даљем тексту: Министарство);
- сарађује са Министарством и телима за родну равноправност на питањима значајним за остваривање и унапређивање родне равноправности; обавља и друге послове у складу са актом о одређивању лица задуженог за родну равноправност.

11. Контрола спровођења посебних мера

Контролу примене посебних мера врши директор установе, као и лице задужено за родну равноправност.

12. Рокови за спровођење посебних мера и извештавање

Предвиђене посебне мере се спроводе континуирано у току календарске године и остварени резултати се представљају у извештају који се доставља Министарству најкасније до 15. јануара текуће године за претходну годину. Садржина извештаја је прописана Правилником о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности („Сл.гласник РС“, број 67/2022).

13. Евидентирање података о остваривању родне равноправности

Установа ће водити евиденције о следећим подацима разврстаним по полу:

- 1) укупном броју запослених и радно ангажованих лица;
- 2) броју и проценту запослених и радно ангажованих жена, броју и проценту запослених и радно ангажованих мушкараца у односу на укупан број и проценат запослених, разврстаних по полу и старосној доби запослених и радно ангажованих лица;
- 3) квалификацијама које поседују запослена и радно ангажована лица, разврстана по полу;
- 4) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица на руководећим и осталим радним местима, разврстаних по полу;
- 5) платама, и другим накнадама запослених и радно ангажованих лица, исказаних у просечнономиналном износу и разврстаних по полу у категоријама за руководећа и остала радна места;
- 6) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, која су у претходне две године више запошљавана и броју и проценту запослених и радно ангажованих лица по полу и старосној доби која су добијала отказ, односно која су отпуштена, као и разлоге за то;
- 7) разлозима због којих су на поједина радна места запошљавани, односно распоређивани у већем броју припадници одређеног пола;
- 8) разлозима због којих су на поједине положаје постављани, односно именовани у већем броју припадници одређеног пола;
- 9) Броју примљених пријава запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу и старосној доби, о њиховој изложености узнемиравању, сексуалном узнемиравању или уцењивању или неком другом поступању које има за последицу дискриминацију на основу пола, односно рода;
- 10) начину поступања установе по поднетим пријавама;
- 11) броју и проценту запослених и радно ангажованих лица, разврстаних по полу, укључених у програме стручног усавршавања и додатног образовања, као и стручног оспособљавања приправника, на годишњем нивоу.

Подаци који се евидентирају исказују се бројчано или процентуално и не могу да садрже податке о личности. Подаци се евидентирају на посебном обрасцу који прописује Министарство, и у њега се уноси свака промена тих података, у року од осам радних дана од дана када је промена настала.

14. Почетак примене Плана

План почиње да се примењује почев од дана доношења и објављивања на огласној табли установе и интернет презентацији установе.

У Апатину, 26.12.2024. године

За Управни одбор ПУ „Пчелица“ Апатин
